Institut d’études politiques de Paris

ÉCOLE DOCTORALE DE SCIENCES PO

Programme doctoral de sociologie

Centre de Recherche sur les Inégalités Sociales

Doctorat en sociologie

Mobilité sociale en cours de carrière et trajectoires de classe

Une contribution à l’étude de la stratification sociale en France entre 1970 et 2015

Marta VELJKOVIC

Thèse dirigée par

Louis-André VALLET, Directeur de recherche CNRS, GEMASS, Sorbonne Université et Delphine REMILLON, Chargée de recherche, Institut national d’études démographiques

Soutenance le 5 décembre 2022

Jury :

M. Carlo BARONE, Professeur des Universités, Institut d’études politiques de Paris

M. Nicolas DUVOUX, Professeur des Universités, Université Paris VIII Vincennes - Saint Denis (rapporteur)

M. Daniel OESCH, Professeur associé, Institut des Sciences Sociales, Université de Lausanne

Mme Delphine REMILLON, Chargée de recherche, Institut national d’études démographiques (codirectrice de thèse)

Mme Olivia SAMUEL, Professeure des Universités, Université Paris Nanterre (rapporteure)

M. Louis-André VALLET, Directeur de recherche CNRS, GEMASS, Sorbonne Université (directeur de thèse)

Remerciements

Cette thèse est signée d'un nom, mais elle n'en porte pas moins l'empreinte d'un ensemble d'individus et de contextes institutionnels qui ont contribué à ce qu'elle puisse voir le jour.

Mes remerciements vont tout d'abord à mes directeurs de thèse. Louis-André Vallet, directeur de ce travail à deux échelles – en master, puis en doctorat – a directement contribué à sa genèse, en me dirigeant vers un sujet d'étude qu'il jugeait important et insuffisamment exploré dans le contexte français. Sans les savoirs et connaissances qu'il m'a transmis et les lectures rigoureuses (qualifiées par lui-même à une occasion de « lecture au scalpel ») auxquelles il soumettait mes écrits, ce travail aurait sans doute pris une forme toute différente. Delphine Remillon, en acceptant de co-diriger cette thèse avec beaucoup d'enthousiasme et en m'accueillant avec bienveillance dans le monde inédien, m'a ouvert l'horizon de nouvelles perspectives de recherche, tout en assurant un suivi continu de l'avancée de mon travail, qu'elle m'a grandement aidé à améliorer par ses nombreux conseils et retours.

Tout travail nécessite des conditions matérielles pour sa réalisation. C'est grâce à l'Institut national d'études démographiques, qui a financé les trois premières années de ma thèse d'une part, et au Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques de Sciences Po qui a co-financé, avec l'Ined, la quatrième année de ma thèse d'autre part, que j'ai pu réaliser le mien[1]. Le Centre de Recherche sur les Inégalités Sociales (Observatoire sociologique du changement – OSC – jusqu'en 2022) à Sciences Po et l'unité de recherche Démographie économique à l'Ined ont également contribué à ce que cette recherche se déroule dans les meilleures conditions possibles, en me fournissant un cadre matériel propice au travail assidu et un environnement intellectuel très stimulant.

Du côté de l'Ined, je remercie en particulier : Milan Bouchet-Valat, pour m'avoir aidé à mieux définir mon projet de thèse et pour avoir été toujours disponible lorsque je sollicitais son avis sur divers sujets liés à celui-ci ; Ariane Pailhé, pour ses conseils judicieux et pour son enthousiasme ; Guillaume Le Roux qui répondait systématiquement et avec beaucoup de clarté à tous mes dilemmes au sujet de différentes enquêtes françaises et lectures associées ; enfin, Emilie Counil pour sa bienveillance et pour la compréhension qu'elle n'a jamais manqué d'exprimer à l'égard des doctorant-e-s de l'Ined en tant que déléguée aux affaires doctorales.

[1] Ce travail a bénéficié d'un soutien financier de l'Ined, d'une aide de l'État français gérée par l'Agence nationale de la recherche au titre du programme « Investissements d'avenir » portant la référence ANR-10-LABX-0089, et d'un soutien du LABEX LIEPP (ANR-11-LABX-0091, ANR-11-IDEX-0005-02) et de l'IdEx Université de Paris (ANR-18-IDEX-0001).

Du côté de Sciences Po, je remercie chaleureusement : Carlo Barone, qui a joué un rôle important au tout début de mon parcours (en m'encourageant à emprunter la voie de la mobilité sociale dès le choix du sujet de mémoire), à l'issue de chaque année de thèse (en participant à mon comité de suivi) et dans la finalisation de celle-ci (en m'accueillant en tant qu'assistante de recherche au LIEPP, une opportunité qui n'aurait pas vu le jour sans Anne Revillard) ; Philippe Coulangeon, pour le vif intérêt qu'il portait à mon travail et pour ses retours critiques et instructifs sur les différentes parties de cette thèse ; Yannick Savina, pour avoir été toujours disponible pour accompagner mon travail sur les différentes enquêtes de la statistique publique française et pour avoir eu des solutions adaptées à tous les problèmes méthodologiques qui me tourmentaient ; Laurent Lesnard, qui a pris le temps de discuter avec moi de l'analyse de séquences et m'a donné des conseils très utiles à cet égard ; Olivier Monso, pour les réflexions et conseils qu'il a partagés avec moi au sujet de l'exploitation de l'enquête FQP ; Emanuele Ferragina pour les retours critiques sur mon travail, mais aussi pour les nombreuses discussions sur le monde qui nous entoure ; Bernard Corminboeuf pour m'avoir appris l'importance de la communication et de la traçabilité de la production scientifique ; Mirna Safi, pour ses nombreux encouragements et sa disponibilité ; Ettore Recchi pour m'avoir accordé la possibilité de continuer à travailler sur les inégalités sociales à l'issue de cette thèse, dans le cadre d'un post-doctorat qu'il me tarde de commencer.

Ce travail doit également beaucoup à Thomas Amossé qui a, en tant que membre de mon comité de suivi, par ses relectures attentives, ses retours toujours utiles, ses suggestions de lecture et quelques codes SAS partagés, grandement contribué à sa réalisation. Qu'il en soit sincèrement remercié. Un grand merci également à Daniel Oesch d'avoir accepté de discuter mon travail dans le cadre l'édition 2021 des Journées doctorales de l'Ined et de m'avoir aidé à l'améliorer.

Je remercie enfin l'Adisp (Quetelet-Progedo Diffusion), pour la mise à disposition de l'ensemble des données d'enquête utilisées ici.

Puisque le parcours doctoral ne se réduit pas à la seule préparation de la thèse, le mien a été particulièrement enrichi par les deux années d'enseignement sur le campus de Dijon de Sciences Po, grâce à une équipe pédagogique et administrative formidable, composée de Lukáš Macek, Pauline Couteau, Laurence Teissier et Virginie Beaudry. Je remercie tout particulièrement Etienne Nouguez de m'avoir donné la chance d'y enseigner et de m'avoir transmis ses multiples savoirs et compétences qui relèvent de l'art de pratiquer ce métier, mais aussi pour ses conseils avisés et retours critiques (mais très constructifs) sur l'organisation et l'écriture de ma thèse.

Mon quotidien a été rendu non seulement supportable, mais même agréable grâce à mes collègues et ami-e-s doctorant-e-s. Merci donc aux différentes générations des doctorant-e-s de l'Ined et du CRIS, et en particulier : Alix, Amélie M., Manon, Tania, Benjamin, Julie T., Julie F., Marie-Caroline, Pierre-Antoine, Maxime, Amélie Ch. et Pierre, qui font partie de ceux et celles avec qui j'ai partagé le plus de déjeuners, pauses café et doutes en lien avec la thèse (mais pas que), et qui ont accompagné et accueilli mon processus de naturalisation avec plus d'enthousiasme que moi-même.

Un grand, grand merci au comité de lecture de ce manuscrit qui a corrigé mes fautes d'orthographe et de syntaxe dans les délais impossibles : Julie T., Julie F., Benjamin, Marie-Caroline, Amélie Ch., Maxime, Pierre-Antoine, Bétina, Amélie M., Lise et Thibaut. Bien qu'ils aient beaucoup donné pour améliorer mon expression française, je reste la seule responsable de toutes les erreurs qui persistent dans le texte. J'ose espérer que le lecteur pourra me croire sur parole que celles-ci ne sont pas le produit de négligence.

Mon imagination sociologique a été forgée par mon ancien professeur et ami, Vladimir Ilić. Pour sa foi en mon de devenir de sociologue, mais surtout pour tout ce qu'il m'a appris dans et sur cette discipline, je lui suis infiniment reconnaissante.

Pour terminer, je remercie l'équipe de mon cœur.

Mes grand-mères : Jelka, qui est disparue peu avant que je ne puisse la rassurer en lui disant que je crois avoir enfin terminé mes études et Lola, qui a fait de l'attente de l'achèvement de cette thèse une raison de plus pour continuer à vivre (il va désormais me falloir en inventer une autre). Je les remercie toutes les deux pour l'amour inconditionnel et pour le soutien sans faille qu'elles m'ont témoignés.

Mes parents, mon frère et Filip, enfin, sont ceux qui donnent le sens à ma vie et je ne saurai jamais trouver les mots justes pour exprimer la gratitude et l'amour que je leur porte. Si j'ai réussi à arriver au bout de ce chemin éprouvant, c'est avant tout parce qu'ils ont été toujours à mes côtés.

À mes parents,

qui n’ont pas besoin de comprendre les mots pour savoir ce que je dis

« La seule attitude défendable consiste à s'interdire toute utilisation fallacieuse de sa propre existence à des fins idéologiques et, pour le reste, à se conduire en tant que personne privée d'une façon aussi modeste, aussi discrète et aussi peu prétentieuse que l'exige, non plus ce qu'était il y a bien longtemps une bonne éducation, mais la pudeur que doit inspirer le fait qu'on trouve encore dans cet enfer de quoi respirer ».

Theodor W. Adorno, 2001 [1951], *Minima Moralia. Réflexions sur la vie mutilée*, Paris : Payot & Rivages, p. 29.

Table des matières

Introduction

La métaphore de l'ascenseur social structure de manière quasi systématique les discours médiatiques contemporains sur les inégalités sociales. Elle a le mérite d'attirer l'attention sur les mouvements de type vertical au sein de la structure sociale, mouvements qui sont, par leurs effets, les plus conséquents du point de vue des conditions sociales d'existence des individus. Elle apparaît néanmoins inappropriée dès lors que l'on souhaite décrire les mécanismes qui produisent et rendent possible l'expérience de la mobilité sociale, puisqu'il s'agit en l'occurrence d'un processus qui est loin d'être automatique. Aucun « bouton » ne permet de raccourcir le trajet qui relie les différentes positions dans la hiérarchie sociale. La métaphore de l'ascenseur social est inadéquate dans au moins un autre sens, puisqu'elle donne une image trompeuse des temporalités sous-jacentes aux mouvements de mobilité. Les déplacements au sein de la structure sociale varient en ampleur et en qualité au cours des différentes périodes historiques, et ils se produisent également entre les positions sociales qui sont elles-mêmes instables.

Dans la continuité des travaux qui, depuis près d'un siècle, cherchent à documenter les tendances de l'évolution temporelle de la structure sociale des sociétés modernes et à analyser les destins sociaux des individus à l'aune de ceux de leurs parents, la présente thèse se propose de contribuer à l'étude de la stratification sociale au cours du dernier demi-siècle en s'intéressant à la mobilité sociale en cours de la vie active de l'individu. En adoptant une perspective structuraliste des inégalités sociales, ce travail souhaite réinvestir le sujet de la mobilité intragénérationnelle, qui demeure aujourd'hui beaucoup moins exploré que celui de la mobilité sociale entre les générations. En s'appuyant sur plusieurs sources de données quantitatives de la statistique publique française et en tirant parti de nombreux enseignements de la tradition de recherche sur les transmissions et mobilités intergénérationnelles, cette thèse cherche à répondre à trois questions fondamentales pour la compréhension de l'évolution des carrières modernes depuis les années 1970.

La première de ces grandes questions porte sur l'évolution de l'ampleur des mouvements de mobilité sociale entre les différentes périodes et au fil des générations. Elle revient en particulier à se demander si le *niveau* de mobilité sociale en cours de carrière change au fil du temps. La seconde question concerne la modification éventuelle du *caractère social* des mouvements de mobilité. Ces derniers peuvent varier autant dans leur sens social (ascendant ou descendant) que dans les trajets qu'ils sous-tendent (c'est-à-dire du point de vue de la distance sociale que ces mouvements permettent de parcourir). Enfin, une troisième question transversale aux deux premières, renvoie à

l'évolution des inégalités sociales qui rendent les flux de mobilité de carrière plus ou moins probables. En particulier, elle invite à prendre en considération le rôle du genre, de la classe sociale et du milieu social d'origine dans la structuration des chances de mobilité sociale en cours de carrière. Tandis que les deux premières questions reposent sur la reconnaissance du caractère doublement dynamique de la position de classe (qui évolue à l'échelle de la vie individuelle et à l'échelle du temps social), la dernière question rejoint les interrogations plus générales concernant l'importance persistante des grands déterminants sociaux dans la structuration des destins individuels. Rendre l'étude de l'expérience de la mobilité sociale plus biographique et rendre la biographie plus sociale, tel est le principe fondateur de l'approche dans laquelle nous situons la présente recherche.

La mobilité sociale désigne le mouvement des individus au sein de la structure sociale. Ces mouvements supposent de franchir les frontières de classes soit au cours de la vie individuelle (auquel cas nous parlons de « mobilité intragénérationnelle ») soit entre deux ou plusieurs générations distinctes (nous désignons alors ces mouvements de « mobilité intergénérationnelle »). Cette distinction, que l'on retrouve par exemple dans le travail pionner de Sorokin (1964, p. 133-134), souligne les temporalités différenciées de la réalisation de la position de classe à l'échelle individuelle et sur les différents degrés de consolidation de celle-ci au niveau de la structure sociale. L'intérêt de l'étude de la mobilité sociale est donc multiple pour la sociologie et son analyse a été associée à de multiples problématiques et objets de recherche. Nous pouvons ainsi distinguer au moins sept « usages » différents du concept de mobilité sociale[1].

Ainsi, il est d'usage en sociologie de faire référence à Max Weber lorsqu'il s'agit de souligner que la mobilité sociale constitue l'**un des critères empiriques pour définir les classes sociales** (1). La distinction que Weber opère entre la « situation de classe » (qui désigne la chance typique de se procurer des biens et services permettant d'accéder aux revenus ou à la rente) d'une part, et d'autre part, la « classe » (qui regroupe tous les individus qui se trouvent dans la même situation de classe) est bien connue en sociologie (Weber, 1995, p. 391). Pour comprendre le lien de cette conception avec le paradigme de la mobilité sociale, rappelons encore que, en ce dernier sens, l'auteur distingue les « classe de possession », « classe de production » et « classe sociale ». Tandis que la classe de possession est déterminée par le fait que la situation de classe de ses membres dépend essentiellement de la (non) possession, la classe de production émerge dans les conditions où la situation de classe des individus dépend des chances d'exploitation des biens et des services par le biais du marché. La classe sociale, quant à elle, est définie

[1] Il s'agit de domaines d'études qui se recoupent et coexistent souvent au sein d'une même recherche, une réalité que la présente distinction analytique ne cherche nullement à contester.

comme l'ensemble des situations de classe permettant *les formes typiques de mobilité* (soit au cours de la vie soit entre les générations), c'est-à-dire qu'elle regroupe des situations de classe qui sont caractérisées par les mêmes chances d'*accéder* aux biens et aux services précieux (Weber, 1995, p. 391). C'est donc dans ce cadre d'analyse que la mobilité sociale permet de définir les classes sociales : plus les échanges entre deux situations de classe données sont fréquents, plus ces situations peuvent alors être considérées comme proches dans la structure sociale, et de ce fait sont susceptibles de former une classe sociale.

Bien que les études qui fondent le critère de la définition des classes sur la fréquence de la mobilité observée entre les différentes positions[2] se fassent relativement rares aujourd'hui, plusieurs études pionnières de la mobilité proposaient d'interpréter l'ampleur des flux de mobilité ascendante ou descendante comme un des indices de la porosité et de la localisation des barrières de classe (Blau et Duncan, 1967) ou encore, dans un esprit véritablement wébérien, cherchaient dans les *patterns* de mobilité de carrière les traces empiriques des frontières entre les classes sociales (Snipp, 1985). Plus généralement encore, la classe sociale étant comprise comme l'ensemble des *professions* partageant certaines caractéristiques socioéconomiques communes, il s'agissait dans cette perspective de délimiter les frontières des classes sociales par les chances de mobilité *professionnelle* (*occupational mobility*). Cette mobilité serait « parfaite » au niveau des échanges sociaux internes à la classe, tandis que sa fréquence serait d'autant plus faible que la distance entre les classes s'accroit dans la hiérarchie sociale (Vanneman, 1977 ; Breiger, 1981 ; Clogg, 1981). Le sens de la mobilité est donc ici double, car elle sert à la fois pour *définir* et pour *séparer* les classes sociales (Breiger, 1981). C'est d'ailleurs dans ce dernier sens qu'elle est habituellement appréhendée.

Ainsi, le plus souvent, l'étude de la mobilité sociale est pensée comme **une des formes possibles de l'analyse de la structure et des classes sociales** (2), c'est-à-dire comme une manière de s'intéresser à la porosité et à la rigidité des frontières qui les caractérisent (voir par exemple Wright, 1997). Dans cette optique, la fréquence des mouvements entre deux classes données est un indice de l' « ouverture » de la structure sociale, que l'on peut le plus facilement opposer à une société de castes, où aucun mouvement de mobilité inter-classe n'est *a priori* envisageable. Insister sur cette ouverture de la structure sociale peut également servir pour définir la société moderne (capitaliste) par rapport à ses prédécesseures. Dans la même optique, l'étude de la mobilité sociale permet de comparer les structures des sociétés partageant la même

[2] Contrairement à l'idée reçue que la mobilité sociale ne joue aucun rôle dans la définition marxiste des classes sociales, voir Mayer et Carroll (1987) et Goldthorpe (1987, p. 4-9) pour une discussion sur l'importance accordée par Marx aux considérations de mobilité sociale lorsqu'il s'agit de la formation et de la reproduction des classes sociales dans le temps.

organisation socio-économique (en analysant, par exemple, différentes sociétés capitalistes, voir Erikson et Goldthorpe, 1992 ; Breen, 2004 ; Hertel, 2017 ; Breen et Müller, 2020a ; pour une analyse de la mobilité dans les sociétés socialistes voir Milić, 1966 ; Titma, Tuma et Roosma, 2003), ou encore peut constituer une des façons de comparer la structure de deux types différents de sociétés, à savoir le capitalisme et le socialisme (Grusky et Hauser, 1984 ; Haller, 1990 ; Wong, 1995). Enfin, certains travaux se sont également intéressés aux changements des régimes de mobilité qu'avait entrainé le passage du socialisme au capitalisme (Titma, Tuma et Silver, 1998 ; Gerber et Hout, 2004 ; Lazić, 2011 ; Lippényi et Gerber, 2016 ; Jackson et Evans, 2017) afin de saisir les effets de la transition à l'économie du marché sur l'ampleur des inégalités sociales au sein de différents pays post-communistes.

L'ensemble de ces études ont en commun la volonté de décrire la structure sociale, d'en mesurer le degré d'ouverture et le caractère du changement[3]. À un niveau encore plus général, ces travaux visent à mesurer le poids des caractéristiques dites acquises (telles que l'éducation par exemple) d'une part, et des attributs davantage « ascriptifs » (telles que l'origine sociale) d'autre part, et à en déterminer l'importance respective dans le processus d' « acquisition » du statut social (pour une discussion sur ce point, voir Barone et Schizzerotto, 2011). Ce dernier est ainsi supposé être de plus en plus dépendant des efforts individuels (et donc *acquis*) et de moins en moins déterminé par les facteurs sociaux (*hérités* ou *subis*), au fur et à mesure que le processus d'industrialisation et de modernisation avance (Smelser et Lipset, 2005, p. 8-12 ; Treiman, 1970, p. 221 ; pour une discussion sur ce point, voir Erikson et Goldthorpe, 1992, p. 1-9). À un niveau plus latent, il peut s'agir également parfois d'une tendance à comparer l'efficacité de différents régimes institutionnels ou politico-économiques pour atténuer les inégalités sociales, que les sociétés industrielles s'imaginent souvent avoir considérablement réduites par rapport au *passé*.

Si elle ne constitue pas un objet de recherche en soi, la mobilité sociale peut être aussi envisagée comme **un des facteurs susceptibles de rendre compte des différences entre les attitudes, valeurs et pratiques des individus** (3), dont la façon de voir et d'interpréter le monde est supposée être fonction de leurs trajectoires personnelles, familiales et sociales. Deux individus appartenant à la même classe sociale

[3] On identifie dans la sociologie française une tendance fréquente qui consiste à opposer l'approche « stratificationniste » des inégalités sociales à une approche classiste (voir Bertaux, 1973 ; Lemel *et al.*, 1996, p. 197 ; Peugny, 2007, p. 33-34 ; Bosc, 2013, p. 14-15). L'étude de la mobilité sociale serait pratiquement exclusivement associée à la première tradition de recherche, faussement identifiée avec une approche gradualiste et continue des inégalités sociales. En effet, cette distinction analytique a pour inconvénient principal de confondre ce qui relève de la représentation théorique du système d'inégalités sociales et les différents procédés empiriques pour les mesurer. Les travaux de Wright, qui consistent à étudier la mobilité sociale dans un cadre théorique marxiste, contredisent le plus clairement cette opposition fictive (voir par exemple Wright, 1997).

peuvent dès lors diverger dans leurs attitudes, valeurs et pratiques, puisque leurs « ancienneté » et trajectoire d'entrée dans la classe donnée distinguent et marquent durablement leurs existences respectives. Même si certains auteurs ont développé une perspective où l'ajustement en termes d'orientations et de valeurs de la classe de destination précède le moment où la mobilité sociale a effectivement lieu (Merton parle ainsi de la « socialisation anticipatrice », voir Merton, 1968b, p. 319-321 ; 438-439), une conception davantage durkheimienne de la réalité sociale semble dominante dans ce champ d'études (Naudet, 2012a, p. 40). Cette dernière postule les effets « anomiques » et le caractère « désintégratif » de la mobilité sociale, qui est supposée créer des individus socialement « désajustés », à la fois par rapport à leur milieu d'origine et par rapport à leur classe de destination (pour une discussion sur ce point, voir Chan, 2018 ; Naudet, 2012a). Cette « hypothèse dissociative » (Chan, 2018) – qui consiste à associer à toute expérience de mobilité sociale des effets néfastes du point de vue de l'intégration sociale – n'a été que partiellement confirmée (Mirande, 1973), voire complètement réfutée par le passé (Jackman, 1972), mais aussi plus récemment (Daenekindt, 2017 ; Chan, 2018), ce qui confirme la pertinence du concept de la « (re)socialisation » quand il s'agit de décrire le processus d'ajustement de l'individu à sa classe de destination (voir Blau, 1956 ; Jackman, 1972). Quoi qu'il en soit, les différents travaux ont montré le lien plus ou moins fort entre l'expérience de la mobilité sociale d'une part, et la participation et les attitudes politiques (Lipset, 1960 ; Lopreato, 1967 ; Lopreato et Hazelrigg, 1970 ; Breen, 2001 ; Peugny, 2006), les comportements et calendriers de fécondité (Berent, 1952 ; Hope, 1971 ; Kasarda et Billy, 1985 ; Dalla Zuanna, 2007), les relations interpersonnelles et sociales (Mirande, 1973 ; Naudet, 2014 ; Friedman, 2016), les goûts et attitudes culturelles (Daenekindt et Roose, 2014) ou encore l'engagement civique et le bien-être plus général (Hadjar et Samuel, 2015 ; Chan, 2018 ; Präg, Fritsch et Richards, 2022) d'autre part. Cela implique que l'expérience de la mobilité sociale ne figure pas comme pertinente uniquement à l'esprit des chercheurs qui s'intéressent aux inégalités sociales, mais joue également un rôle structurant dans de multiples sphères de la vie individuelle et sociale.

Plus spécifiquement encore, l'analyse de la mobilité sociale peut s'inscrire dans certains cas dans **une approche générationnelle**, ou bien dans **une approche par période** de la structure sociale (4). Dans ce deuxième cas de figure, les taux de mobilité permettent de décrire la conjoncture spécifique à laquelle font face tous les individus à un moment historique précis. Cette conjoncture économique est étroitement liée aux conditions sur le marché du travail, et par le biais de l'effet de période affecte « les possibilités réelles de carrière de tous les membres du marché du travail et les rend également dépendantes du temps » (Blossfeld, 1986, p. 213 [traduit par nous]). Il s'agit ici

donc d'une analyse qui se focalise davantage sur la mobilité *professionnelle* – mobilité qui a lieu au cours de la vie individuelle –, dont le caractère et la fréquence servent pour définir « l'état » du marché du travail, plus ou moins favorable à la mobilité ascendante (Blossfeld, 1986), à la sécurité (Givord et Maurin, 2004) et à la stabilité d'emploi (Amossé, 2002). Ces travaux font partie du débat plus général sur la transformation du système productif (post)fordiste, supposé créer un contexte d'instabilité croissante des emplois (voir Ramaux, 2005, 2006 pour une discussion sur ce point). Cette instabilité, contrairement à certaines affirmations sur son universalité (Givord et Maurin, 2004), est loin de toucher toutes les classes sociales dans la même mesure (Amossé et Ben Halima, 2010 ; Kim, 2013) et ses effets varient aussi selon le genre (Riekhoff, Ojala et Pyöriä, 2021).

Dans une approche générationnelle, la fréquence et le caractère de la mobilité – qu'elle soit intra- ou intergénérationnelle –, renseigne sur les destins, voire les « chances de vie », de chaque génération, dont les conditions d'entrée sur le marché du travail et les trajectoires qui en découlent sont supposées être durablement marquées par la conjoncture économique et historique spécifique (Elder, Johnson et Crosnoe, 2003 ; Peugny, 2007 ; Chauvel, 2010). L'état du marché du travail est également important dans cette perspective, mais prend ici un sens différent : les conditions qu'il offre à chaque génération à son entrée sur le marché du travail déterminent la rapidité et le caractère de son insertion professionnelle, insertion dont les effets sont persistants au fil de la carrière (Blossfeld, 1986). Comme dans l'approche par période, le rapport de la conjoncture (étudiée via l'analyse de l'état du marché du travail) et de la structure (la hiérarchie de classes) – présente ici également un intérêt particulier, notamment quand il s'agit de savoir si les inégalités de classes deviennent plus ou moins prononcées à travers les différentes générations. Les mobilités sociales et professionnelles, leurs caractéristiques et leur ampleur sont ainsi porteuses de l'empreinte du contexte social et historique particulier sur la vie individuelle, mais plus encore, marquent les sort et conditions de vie de l'ensemble de groupes sociaux.

Plus récemment, la mobilité a été étudiée avec l'idée d'appréhender empiriquement **le lien entre l'histoire sociale et la biographie individuelle** (5). Le paradigme du « parcours de vie » (*life course perspective*) définit celui-ci « *as consisting of age-graded patterns that are embedded in social institutions and history* » (Elder, Johnson et Crosnoe, 2003, p. 4). Il s'agit d'une approche davantage holistique que les précédentes, car la vie individuelle est ici décrite dans sa multi-dimensionnalité, c'est-à-dire en prenant en compte les différents rôles et statuts occupés simultanément ou successivement par un individu (en plus de la situation économique, il s'agit de tenir compte des situations familiale, résidentielle, etc.). L'un des tout premiers auteurs à revendiquer une telle

conception de la sociologie fut Mills[4], qui, dans son ouvrage *L'imagination sociologique* écrivait : « L'imagination sociologique permet de saisir histoire et biographie, et les rapports qu'elles entretiennent à l'intérieur de la société. C'est la tâche qui lui revient et c'est l'espoir qu'elle fait naître » (Mills, 2006, p. 8)[5]. Les études qui se sont intéressées par la suite à la mobilité sociale l'ont analysée dans l'objectif de : comprendre la détermination sociale des trajectoires et destins personnels (Bertaux, 1977 ; Bertaux et Thompson, 2003 ; Hillmert, 2015), montrer l'interaction des caractéristiques individuelles et des structures institutionnelles à travers l'histoire de l'emploi (Mayer et Carroll, 1987 ; Blossfeld et Mayer, 1988 ; Manzoni, Härkönen et Mayer, 2014), étudier le lien entre institutions et politiques sociales, évènements personnels[6], mobilité et conditions de vie (DiPrete, 2002 ; Hillmert, 2011) ou encore pour mettre en évidence les articulations des parcours professionnels et familiaux, en en étudiant notamment la dimension genrée (Härkönen, Manzoni et Bihagen, 2016 ; Aisenbrey et Fasang, 2017 ; Briard et Valat, 2018).

Le paradigme du parcours de vie est quasi systématiquement articulé avec les approches en termes de période ou de génération, car la dimension temporelle est ici centrale : qu'il s'agisse des variations au cours de la vie (âge), au cours du temps (période) ou selon les générations (cohortes de naissance). Cependant, la perspective est ici plus globale et émerge de l'intérêt plus général qui s'est développé sur la manière dont les vies individuelles sont liées au changement social (Riley, Huber et Hess, 1988 ; Elder, Johnson et Crosnoe, 2003, p. 6). En termes d'âge, la notion de « (dés)avantage cumulé » au cours de la vie devient ainsi un des concepts clés pour décrire les inégalités sociales persistantes ou grandissantes au cours de la vie. Elle illustre bien la centralité de la dimension temporelle dans l'analyse des inégalités dans cette perspective (Hillmert, 2011). En termes de dynamique temporelle, une littérature abondante cherche à établir empiriquement le degré (dé)standardisation et (dés)institutionalisation des parcours de vie. En effet, l'idée consiste à dire que, dans l'ère des nouvelles dynamiques sociales des années 1970-1980 – telles que l'allongement de la durée des études auquel s'ajoute la détérioration générale des conditions sur le marché du travail et l'assouplissement progressif de la rigidité des normes qui jadis régissaient les différentes étapes des parcours de vie –, les parcours individuels seraient devenus de plus en plus complexes, imprévisibles, réversibles et hétérogènes. Par conséquent, ils seraient plus indépendants

---

[4] Certains travaux font référence à l'étude fameuse de Thomas et Znaniecki, publiée entre 1918 et 1920, *The Polish Peasant in Europe and America* (1998), où les auteurs invitent à une analyse sociologique des biographies et trajectoires individuelles (Elder, Johnson et Crosnoe, 2003), en utilisant une méthodologie fort originale, non seulement pour l'époque, mais aussi selon les critères de recherche scientifique contemporains.

[5] Paradoxalement, toutefois, en dépit des objectifs proclamés de ce paradigme, « la mise en contexte des biographies reste encore insuffisamment développée », car une production scientifique abondante s'est concentrée sur l'analyse des parcours (individuels), tandis que la question des contextes (historiques) dans lesquels ils se déroulent demeure largement sous-investie (Demazière et Samuel, 2010, p. 2).

[6] Événements tels que les changement ou perte d'emploi, formation ou dissolution de couple, etc. (voir DiPrete, 2002).

des grands déterminants sociaux, comme le milieu social d'appartenance ou le genre (pour une discussion, voir Brückner et Mayer, 2005 ; Widmer, Ritschard et Müller, 2009). En réalité, s'il est vrai qu'un certain degré de pluralisation des parcours individuels peut être observé, il semblerait que l'ampleur de ces tendances soit largement surestimée par ces hypothèses (Van Winkle et Fasang, 2021), et que les dynamiques parfois convergentes selon les différents groupes sociaux ne suffisent pas à effacer l'empreinte de la structure et des rapports sociaux sur leur déroulement (Brückner et Mayer, 2005 ; Guérin-Pace, Samuel et Ville, 2009 ; Widmer et Ritschard, 2009 ; Zimmermann et Konietzka, 2018).

Même si la **dimension du genre** (6) fut longtemps occultée au sein des travaux s'intéressant à la mobilité sociale, la plupart des recherches contemporaines dans ce domaine lui accordent une attention particulière. La participation croissante des femmes au marché du travail a sans doute contribué à mettre fin à l'invisibilisation du caractère genré de la structure et des inégalités sociales et a permis de mettre en évidence les inégalités de genre dans la reproduction et mobilité sociales (Rosenfeld, 1978 ; Li et Singelmann, 1998 ; Bukodi et Paskov, 2020) d'une part, et dans les trajectoires de carrière (Greenberger et Steinberg, 1983 ; König, 1987 ; Hachen, 1988 ; Blossfeld et Drobnič, 2001a ; Bühlmann, 2010) d'autre part. Ainsi, au-delà d'une certaine convergence dans les carrières des femmes et des hommes (Hillmert, 2011 ; Härkönen, Manzoni et Bihagen, 2016 ; Bukodi et Paskov, 2020), il a été démontré que les inégalités importantes en la matière persistaient, qu'elles soient mesurées et exprimées en termes d'inégalité des positions sociales occupées et de degré de ségrégation professionnelle selon le genre (Blackburn, 2000 ; Chang, 2000 ; Guinea-Martin, Mora et Ruiz-Castillo, 2018) ou en termes d'écarts salariaux entre les hommes et les femmes à position sociale égale (Shauman, 2006 ; Albrecht *et al.*, 2018). Les causes de ces inégalités de genre persistantes ont été identifiées au niveau des valeurs et des pratiques, toujours profondément genrées et « essentialistes » des individus (Levanon et Grusky, 2016), valeurs et pratiques qui peinent à suivre l'évolution des conditions et des relations socio-économiques, même lorsque celle-ci a eu lieu (Ridgeway et Correll, 2004). Au final, si pendant la majeure partie du XXe siècle les recherches sur la mobilité et la stratification sociale ont contribué à réifier symboliquement les inégalités de genre en substituant à l'analyse de la position sociale des femmes celle du « chef de ménage », à partir des années 1970-1980, dans le cadre des analyses individualistes du marché du travail, les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes deviennent une véritable source d'interrogation empirique[7]

[7] Pour emprunter l'intitulé ironique d'un article de Beller (2009), faire entrer la recherche sur la mobilité sociale intergénérationnelle dans le XXIe siècle supposait non seulement la fin de l'invisibilisation de la mobilité sociale des femmes, mais aussi un changement dans la manière de définir l'origine sociale, sans qu'elle soit exclusivement réduite à la position du père. L'inclusion des femmes dans l'analyse de la stratification sociale s'est opérée néanmoins de façon progressive, car la première forme de leur prise en compte dans les analyses consistait à comparer la position sociale de leur mari à celle de leur père, sans analyser leur situation et ressources propres (Blossfeld et Drobnič, 2001b, p. 3-4).

(Blossfeld et Drobnič, 2001b) et l'étude de la mobilité sociale selon le genre une des façons principales d'en mesurer l'ampleur.

Enfin, dans **une perspective davantage politique et idéologique** que véritablement sociologique (7), la mobilité sociale, désignée comme « ascenseur social », est étudiée afin d'analyser empiriquement le fonctionnement des « méritocraties » occidentales (OECD, 2018), dont l'objectif proclamé est de garantir les chances de mobilité (ascendante) à tous, indépendamment du milieu d'origine, afin d'éviter, selon le vocabulaire indigène, « le gâchis du capital humain ». Cette perspective insiste notamment sur l'intérêt de la mobilité pour un développement économique, qui exige la levée de tous les obstacles – dont les facteurs de frein de la mobilité sociale font partie – à l'exploitation optimale des « ressources (humaines) » (OECD, 2018, p. 20-61). La mobilité sociale permettrait donc à chacun de contribuer à l'économie et à son développement dans la mesure du possible, tandis que l'ascenseur social, s'il n'est pas « en panne », serait chargé de distribuer les individus dans la structure sociale selon leurs « talents » et leurs « utilités ». Les tenants de cette approche estiment que lorsque les chances *perçues* de mobilité de classe sont fortes, elles « affaiblissent le mécontentement économique et la lutte des classes », ce qui souligne l'importance de ces mouvements pour la « cohésion sociale » (OECD, 2018, p. 23). Le conservatisme politique est donc associé ici au libéralisme économique, qui interprète tout poids du passé comme frein à la libre circulation du capital et *in fine* à la bonne adaptation économique et sociale[8] (voir Merllié et Prévot, 1997, p. 12-14). Ce rapport a ainsi le mérite d'expliciter une position conservatrice sur la question de la mobilité, qui était parfois sous-jacente aux travaux pionniers dans ce champ d'étude (sur cette question, voir Coulangeon, 2020)[9] et qui permet de comprendre le rejet (persistant) du recours à l'étude de la mobilité sociale dans certains contextes, dont la France est un exemple particulièrement parlant. En définitive, comme le note Martin, « les débats sur la mobilité sociale renvoient ainsi bien souvent à une tension entre la constitution, jamais achevée, d'un objet sociologique et la prééminence d'une injonction politique, visant aussi à légitimer ou délégitimer un ordre social ainsi que la position des uns, des unes et des autres dans celui-ci » (Martin, 2014, p. 5).

---

[8] Pour une discussion de cette approche néolibérale de la stratification et de la mobilité sociale, voir Breen (1997).

[9] Remarquons au passage que certains paradigmes en économie – abordant la question de la mobilité en termes de « *job (mis)matches* » que la mobilité de carrière est censée corriger, ou en termes d'accumulation du « capital humain », compris à la fois au sens d'éducation formelle et d'acquisition pratique des « *job-specific-skills* » –, reposent implicitement sur une réduction de la distribution sociale idéale à la distribution (du « capital humain ») qui est supposée être économiquement la plus efficace et rentable (Becker, 1962 ; Sicherman et Galor, 1990 ; Eriksson, 1991 ; Rubb, 2013).

Ce tour d'horizon des usages différenciés du concept de mobilité sociale et de sa mesure permet ainsi de constater que c'est l'étude de la mobilité intergénérationnelle qui a été le plus souvent privilégiée, au point que la notion de mobilité sociale est devenue son synonyme (Merllié et Prévot, 1997, p. 21-22). En effet, à la suite des travaux de Sorokin, la mobilité sociale individuelle, qui se réalise au cours d'une vie et qui s'inscrit dans les différentes étapes de la carrière a été renvoyée à un phénomène allant de soi (Sorokin, 1964, p. 134) ou tout simplement perçue comme phénomène de portée sociale très limitée (Goldthorpe, 1987). Des travaux plus récents, dont les plus nombreux s'inscrivent dans le paradigme du parcours de vie évoqué plus haut, remettront toutefois en cause cette domination du cadre intergénérationnel dans l'analyse de la mobilité sociale, au point d'entrainer un renversement de paradigme, qui reste toutefois beaucoup moins perceptible en France, où ce domaine de recherche demeure dans l'ensemble moins développé.

Dans ce propos introductif, nous exposerons dans un premier temps les raisons qui permettent de rendre compte de la domination historique du domaine des études de la mobilité sociale par le paradigme intergénérationnel sur le plan international, tout en revenant sur les raisons de l'introduction tardive (et inachevée) de cet objet d'étude dans la sociologie française. Nous verrons notamment que l'émergence, tout comme l'absence, de la problématique de la mobilité sociale dans ces différents contextes doit être analysée à la lumière des divers enjeux scientifiques, mais aussi politiques, auxquels elle a été historiquement associée. Nous chercherons ainsi à rendre compte du développement progressif, à partir des années 1970-1980, des travaux sur la mobilité intragénérationnelle, développement qui a été parfois associé à une redéfinition de la fonction idéologique des études de mobilité sociale. Nous verrons notamment que l'analyse de la mobilité sociale, qui autrefois pouvait être un moyen d'illustrer la porosité de la structure des sociétés de classes, est devenue dans certains travaux un moyen de légitimer les conséquences de la détérioration du marché du travail suite à sa dérégulation. Nous montrerons que ce changement de paradigme s'est souvent opéré au détriment d'une approche classiste des inégalités de carrière, désormais abordées de manière privilégiée sous l'angle de la mobilité *professionnelle*. Nous passerons ensuite en revue les différents travaux (plus rares) qui se sont intéressés à la mobilité de classe en cours de carrière dans ce contexte, et présenterons le cadre d'analyse de la mobilité sociale intragénérationnelle que nous avons adopté dans la présente thèse, qui cherche à tirer parti des acquis fondamentaux en matière d'analyse de la mobilité sociale et des parcours de vie. Nous conclurons ce propos liminaire par la présentation du plan du manuscrit.

La mobilité sociale ou l'émergence d'un paradigme de la réussite sociale

Nous souhaitons d'abord dans cette introduction identifier les conditions de l'émergence de la problématique de la mobilité sociale en sociologie en général, et de sa réception dans le contexte français en particulier. Cela nous permettra de mieux comprendre les raisons de la moindre importance qui a été historiquement accordée à l'étude de la mobilité intragénérationnelle, mais aussi de situer plus précisément le moment du regain d'intérêt constaté récemment pour ce phénomène. Nous montrerons que les deux manières de comprendre la mobilité ont été historiquement imprégnées de forts enjeux idéologiques et intérêts politiques. Ces enjeux ont parfois dominé les interrogations au sujet de la mobilité sociale, au détriment d'un regard scientifique plus nuancé et théoriquement informé sur la signification et la portée sociale du phénomène de la mobilité.

La mobilité sociale et l'essor de la société bourgeoise

L'étude de la mobilité sociale dispose d'une histoire relativement longue en sociologie, bien que son importance fût variable dans différents contextes nationaux. Avant de revenir sur les différences contextuelles de la structuration de ce domaine d'études, nous voudrions d'abord souligner les aspects plus généraux de l'émergence de l'intérêt social et sociologique pour cette problématique de recherche. Ces aspects concernent à la fois un contexte social plus large et un contexte politique particulier.

Sur un plan social plus général, il faut d'abord souligner que la mobilité sociale doit toujours être pensée étroitement en lien avec le processus de reproduction sociale, à laquelle elle est intrinsèquement associée. À cet égard, les sociétés historiques et contemporaines sont souvent différenciées selon les types de structure sociale qui les caractérisent, ainsi que par leurs fondements et mécanismes de fonctionnement (fonctionnement sous-entendant à la fois la reproduction et le changement dans le temps). Ainsi, tandis que les sociétés passées étaient caractérisées par des structures sociales presque hermétiquement fermées, les sociétés industrielles, et celles qualifiées de « post-industrielles », reposeraient sur le principe d'ouverture de leurs frontières. Théoriquement parlant, cette ouverture peut être minimale, partielle ou totale, et les études de mobilité sociale peuvent être vues comme une des façons d'en mesurer le degré. C'est en ces termes que Goblot décrivait, dès 1925, la différence entre les systèmes de castes (une forme de stratification sociale caractérisée par la rigidité presque exclusive des frontières qui séparent les différents groupes sociaux) et les classes sociales.

> « Nous n'avons plus de *castes*, nous avons encore des *classes*. Une caste est fermée : on y naît, on y meurt ; sauf de rares exceptions, on n'y entre point ; on n'en sort pas davantage. Une classe est ouverte, a des « parvenus » et des « déclassés ». [...]. Une caste est une institution, une classe n'a pas d'existence officielle et légale. Au lieu de reposer sur des lois et des Constitutions, elle est tout entière dans l'opinion et dans les mœurs. [...]. La démarcation d'une classe est aussi nette que celle d'une caste ; seulement elle est franchissable. *Elle ne s'efface point du fait qu'on la franchit* » (Goblot, 2010, p. 1-3).

La mobilité sociale (ou son absence) fait donc partie des critères essentiels pour définir à la fois le système le plus rigide d'inégalités sociales, et ceux qui en comportent (un peu) moins. Nous voyons également apparaître dans ce passage la différence entre mobilités ascendante et descendante, les deux faisant partie des mouvements du type vertical au sein de la structure sociale. La mobilité peut être également horizontale, lorsque le changement de position n'entraine pas avec lui le changement de niveau et de position sociale (Sorokin, 1964). En outre, la mobilité peut être non seulement individuelle, mais aussi sociale (en témoigne par exemple la possibilité de la mobilité ascendante ou descendante des strates sociales entières). Sorokin parlait ainsi de la noyade de l'individu et du naufrage du bateau pour illustrer la différence entre l'ampleur et la portée du déclassement social dans les deux cas (Sorokin, 1964, p. 133-134). Enfin, la mobilité peut être intra- ou intergénérationnelle, c'est-à-dire qu'elle peut se produire au cours de la vie d'un individu ou avoir lieu entre deux générations distinctes.

Au-delà de ces précisions conceptuelles, il est important de retenir que, comme le remarque Kreckel (Kreckel, 1973), les études de mobilité sociale s'inscrivent dans un « cadre de référence historico-comparatif », puisque les sociétés contemporaines sont mesurées par rapport au *passé*, ce qui représente la seule façon de fournir des interprétations théoriquement pertinentes des taux de mobilité empiriquement observés (Kreckel, 1973, p. 159). Toutefois, le même auteur remarque qu'il serait difficile d'expliquer l'essor de la recherche sur la mobilité sociale par le seul intérêt de mesurer les degrés de différenciation, d'industrialisation ou de modernisation d'une société, car il existe des méthodes plus directes à cette fin (Kreckel, 1973, p. 160). Les causes doivent donc être recherchées à un niveau plus idéologique, ce qui conduit l'auteur à situer cet essor de la recherche sur la mobilité sociale dans le contexte de l'émergence de la bourgeoisie industrielle et de sa construction en tant que nouvelle classe dominante d'une part, et de la philosophie des Lumières et du libéralisme qui accompagnent ce processus d'autre part[10].

[10] Goldthorpe remarque avec beaucoup de justesse que l'intérêt pour la mobilité sociale n'a pas toujours caractérisé la pensée libérale. En effet, selon l'auteur, plusieurs phases peuvent être identifiées dans la pensée légitimatrice des démocraties libérales : une première, au cours du XIXe siècle où ce phénomène ne se voit pas accorder une attention particulière, car il est considéré comme allant de soi dans le cadre des sociétés « ouvertes » ; une seconde, qui commence

En s'appuyant sur les écrits de Mannheim, Kreckel note que les idées libérales de la liberté et de la mobilité sont étroitement associées aux problèmes d'égalité et d'inégalité, puisque l'idéologie libérale, voire bourgeoise, s'oppose à une société extrêmement hiérarchique et fondée sur l'héritage, et aspire vers une société qui peut « se passer de barrières rigides à la mobilité », mais ne saurait exister sans inégalités sociales (Kreckel, 1973, p. 160-161). Ainsi, l'intérêt sociologique pour la question de la mobilité découle du modèle libéral d'une « société ouverte » (*open society*) (Kreckel, 1973, p. 160-161), qui lui est lié à la période de formation du capitalisme industriel dont il était alors important de bâtir le fondement légitime. Ainsi, avec l'avènement de la bourgeoisie, la contestation des mécanismes de reproduction sociale par la transmission intergénérationnelle des privilèges voit le jour, contestation qui ne va jamais jusqu'à interroger les inégalités qui en résultent, mais s'intéresse seulement au processus dont elles sont le produit (Merllié et Prévot, 1997, p. 14). La lutte contre les privilèges était alors une lutte politique pour l'imposition de ses propres règles du jeu et non pas pour un renversement politique radical dont la diminution des inégalités serait un but en soi. Toutefois, cette période initiale étant achevée, qu'en est-il aujourd'hui ? En d'autres termes,

> « […] *the struggle against estate systems and "preindustrial" conditions is no longer a central structural problem of advanced industrial societies. Thus, the question arises as to what might be the special significance of vertical mobility today, social conditions having considerably changed in comparison to the period of transition from "pre-industrial" to "industrial" time* » (Kreckel, 1973, p. 161).

Désormais, la fonction sociale des recherches sur la mobilité sociale doit reposer sur d'autres bases, puisque la prospérité et la popularité actuelles de ces études s'inscrivent dans un contexte historique bien différent : celui de la consolidation du système capitaliste en tant que formation économico-politique dominante en Europe de l'Ouest, suite à la Seconde Guerre mondiale. Cette consolidation du système capitaliste au niveau matériel fut suivie d'une politique d'affirmation du règne de la méritocratie en tant que principe d'organisation de la structure sociale qui en émerge. Au sens plus symbolique, la méritocratie représente un élément central du discours, voire de l'idéologie, de la légitimation du système des inégalités qui se retrouvent au fondement de la structure

---

à se profiler autour des travaux de Marx et se poursuit jusqu'à la moitié du XXe siècle, où le sujet de la mobilité sociale devient un thème d'affrontement avec les prédictions concernant l'évolution du capitalisme et l'avènement du socialisme ; enfin, une troisième étape commence avec les travaux de Sorokin et prend tout son ampleur après la Seconde Guerre mondiale, où l'intérêt libéral « négatif » pour la mobilité devient un intérêt positif pour ce phénomène permettant non plus de défendre les démocraties libérales de la menace socialiste mais surtout d'affirmer leurs légitimité et suprématie (Goldthorpe, 1987, p. 1-36).

sociale ainsi établie[11], structure perçue comme plus ou moins ouverte selon l'éventail et les taux de mobilité qui la caractérisent ou qu'elle rend possible. La distinction fameuse entre les caractéristiques fondées sur l'« *attainment* » et sur l'« *ascription* » se retrouve au cœur de cette configuration symbolique. Dans cette perspective, la question de la mobilité sociale s'impose comme relevant de la justice sociale, supposant uniquement l'égalité des chances, mais *sans* l'égalité des conditions[12].

De ce fait, pour comprendre la persistance de l'intérêt (sociologique) pour l'étude de la mobilité sociale, il faut revenir à l'argument principal selon lequel « le concept de mobilité verticale est nécessairement lié au concept logiquement supérieur d'inégalité sociale » (Kreckel, 1973, p. 161). Dans un contexte où le système capitaliste paraît bien établi, les recherches sur la mobilité sociale constituent des « facteurs de stabilisation idéologique des conditions d'inégalité sociale », puisqu'incitent à considérer « comme acquis » (*as given*) tout système d'inégalité sociale existant empiriquement et à étudier les taux de mobilité verticale dans ce cadre de référence structurel (Kreckel, 1973, p. 162). Ainsi, il devient possible de considérer une société très hiérarchique comme une société néanmoins ouverte, puisque ce n'est pas la répartition inégale du pouvoir dans la société qui est analysée, mais bien *l'accès* à ces positions inégales, ce qui entraîne le remplacement du concept d' « inégalité sociale » par celui d' « égalité des chances ». C'est pourquoi certains auteurs préviennent contre le risque d'assimiler un constat de plus grande mobilité sociale avec une observation de la réduction des inégalités sociales, puisque la mobilité individuelle n'a pas forcément d'incidence sur la distribution des pouvoirs et des rapports de classe[13] (Pitrou, 1975). Par conséquent, « la mobilité sociale a bien partie liée avec des formes d'organisation "politique" de la société » (Merllié et Prévot, 1997, p. 11-12), qui ne s'oppose pas aux inégalités sociales tant que celles-ci apparaissent comme justifiées.

Ces considérations nous aident à comprendre pourquoi certains auteurs marxistes avaient disqualifié ce champ de recherche comme reposant sur une problématique profondément bourgeoise (Bertaux, 1973 ; Poulantzas, 1974, p. 34). En effet, ces derniers auteurs soulignent que rien, ou peu de choses changent même lorsqu'il y a un changement

[11] En effet, en partant du constat wébérien qui consiste à dire que tout bonheur s'efforce d'être légitime, nous pouvons comprendre la méritocratie comme une tentative (idéologique) de légitimer la distribution actuelle du « bonheur », tel qu'il s'incarne et se matérialise dans les différentes aspects de la vie économique propre au capitalisme moderne (Ilić, 2022).

[12] Concrètement, sur le plan des politiques publiques, la réduction de la question sociale à la question de la mobilité oriente les politiques sociales dans un sens peu favorable aux politiques de redistribution, qui supposeraient de s'intéresser précisément aux inégalités des conditions et non pas aux inégalités des chances (Coulangeon, 2020, p. 290).

[13] Une étude récente (Hertel et Groh-Samberg, 2019) établit néanmoins un lien (négatif) important entre le niveau d'inégalités sociales et la fréquence de la mobilité de classe entre les générations dans 39 pays étudiés. Selon les auteurs, ceci tient au fait que l'inégalité entre les classes réduit les chances de mobilité en augmentant les distances entre les classes qui doivent ensuite être surmontées dans les processus de mobilité.

en apparence : c'est-à-dire, abstraction faite des taux relatifs de mobilité et reproduction sociale, les mouvements – ascendants et descendants – ne font que reproduire les rapports de pouvoir et de domination inhérents à la structure socio-économique qui les avait engendrés. De plus, la mobilité est *individuelle*, et en tant que telle ne peut pas modifier la structure *sociale* qui détermine ses possibilités et son cheminement. D'un point de vue plus général, nous pouvons dire que la critique des études de la mobilité sociale rejoint ici la critique des modes de l'individualisation des systèmes de représentation sociale, où le paradigme d'« égalité de chances » véhicule un vécu individualiste des inégalités de classe, qui ne relève pas exclusivement du domaine scientifique mais représente une véritable « production institutionnelle » (voir Duvoux, 2021, p. 119-124). Par ailleurs, si l'on garde à l'esprit que les conceptions annonçant la fin et la mort des classes sociales, parmi lesquelles celle de Pakulski et Waters est une des plus connues, utilisaient précisément l'argument de la mobilité sociale accrue pour illustrer l'effondrement des anciens clivages sociaux (voir Chauvel, 2001 ; Lemel, 2004, p. 96-109), nous comprenons mieux la vivacité et l'ampleur du débat autour de ce qui s'apparente à la définition de l'essence même du fonctionnement des sociétés modernes.

Ces remarques critiques de la recherche sur la mobilité sociale présentent un intérêt sociologique considérable. Elles sont dans le même temps insuffisantes, car elles ne cherchent pas à aller au-delà des apparences et conceptions homogénéisantes afin d'y découvrir ce qui est sociologiquement distinct. En d'autres termes, il faut admettre qu'une société où aucune ou peu de mobilité est possible est, du point de vue sociologique, différente de celle marquée par une porosité importante de ses frontières. Même si les critiques à l'encontre du caractère athéorique des études de mobilité sociale ne sont pas infondées (Dahrendorf, 1959, p. 57-58 ; Sørensen, 1977 ; Pahl, 1993) – un constat qui peut renforcer l'impression que ces études contribuent intellectuellement au maintien du *statu quo* politique et économique –, cela ne rend pas l'étude de la mobilité sociale moins importante. En effet, la description de celle-ci « est un élément empirique essentiel pour comprendre la structure sociale et sa dynamique » (Milić, 1966, p. 134 [traduit par nous]), et c'est précisément ce que nous apprend la richesse des résultats des différents travaux réalisés dans ce domaine.

Un examen plus attentif des études et des articles cités jusqu'à présent montre néanmoins que, outre le fait qu'elles sont presque exclusivement réalisées par des *hommes*, ces études sont surtout produites dans le monde anglo-saxon, ce qui conduit au constat que ce type de recherche n'a pas connu la même diffusion dans tous les contextes nationaux. Le cas français est particulièrement instructif à cet égard, notamment parce que la question de la mobilité sociale peine encore à y retrouver une légitimité sociologique qui lui a été depuis longtemps accordée sur le plan international.

La mobilité sociale et la sociologie française

La sociologie de la mobilité sociale était, jusqu'à la fin des années soixante, absente du contexte scientifique français (Cuin, 1995). Selon Cuin, les causes en sont à la fois externes et internes. Parmi les facteurs « externes » (qui peuvent être compris comme éléments extrascientifiques), l'auteur souligne tout d'abord le rôle de « l'idéologie scolaire comme substitut fonctionnel [en France – ajouté par nous] de l'idéologie américaine de "mobilité sociale" ». En ce sens, qu'il s'agisse des efforts pour démocratiser la société ou des tentatives d'en mesurer le degré de démocratisation déjà accompli, il était crucial dans un tel contexte d'enquêter les inégalités dans ou face à l'école, qui seules expliqueraient les inégalités sociales tout court. Ce travail accompli, l'étude de mobilité sociale apparaissait dès lors comme redondante. Ce n'est que plus tard qu'il sera démontré que le lien entre le système éducatif et son évolution avec la structure sociale et ses changements était loin d'être parfait (Boudon, 1973), et que de ce fait il conviendrait d'analyser les inégalités sous ces deux aspects différents. Il n'est pas anodin de remarquer ici que les éléments de cette idéologie dominante peuvent être également retrouvés dans le système de représentations sociales, en particulier quand il s'agit d'expliquer la « réussite sociale » dans la société française. Dans son étude de la mobilité sociale et des manières de « rendre compte » de sa réussite sociale, Naudet (2012a) remarque une certaine tendance des Français à minimiser leurs ambitions et à souligner le rôle crucial de l'école dans leur réussite sociale, là où pour les Américains ce sont justement le talent et le jeu du marché qui en expliquent l'avènement, observations qui témoignent de l'efficacité des systèmes idéologiques correspondants.

Quant aux facteurs « internes » (voire, disciplinaires) de cette absence d'étude sur la mobilité sociale dans la sociologie française, ils renvoient selon le même auteur à l'intérêt limité pour la stratification sociale longtemps manifesté par les principaux courants sociologiques français, qui, depuis Durkheim, sont moins intéressés par cette problématique (Cuin, 1995). Les deux éléments ensemble sont, selon l'auteur, à l'origine de la forte « dysmétrie » du statut de cette problématique en France et aux États-Unis[14]. Les travaux de Bourdieu, d'une part, et de Baudelot et Establet d'autre part, marqueront à nouveau ce que Cuin désigne comme un « rendez-vous manqué » entre la sociologie française et la problématique de la mobilité sociale, ces auteurs insistant sur la transposition des inégalités de chances sociales aux inégalités scolaires. L'analyse de la distribution de ces dernières était alors toujours perçue comme suffisante pour étudier le

[14] En effet, selon Cuin, la mobilité sociale a rarement été étudiée en France avant la fin des années soixante, et lorsqu'elle l'a été, les travaux qui s'y sont intéressés étaient davantage le fait d'économistes et de démographes de l'Insee et de l'Ined, que de la recherche sociologique proprement dite (Cuin, 1995).

processus de distribution sociale générale. C'est donc avec Bertaux, mais plus encore avec Boudon, que l'étude des inégalités sociales et l'étude des inégalités scolaires cesseront d'être pensées comme équivalentes, puisqu'il apparaît que l'évolution de la mobilité sociale ne suit pas de façon mécanique l'évolution du système scolaire et des inégalités qui y sont liées (Boudon, 1973). Depuis, de nombreux auteurs se sont mis à étudier empiriquement la mobilité sociale en France (Gollac et Laulhé, 1987a ; Forsé et Chauvel, 1995 ; Goux et Maurin, 1997a, 1997b ; Merllié et Prévot, 1997 ; Forsé, 1997), et sont arrivés rapidement à la conclusion d'une persistance des inégalités de chances dans le contexte français. D'autres études, plus rares (Thélot, 1982 ; Vallet, 1999, 2017) ont permis de nuancer ce constat grâce à la mobilisation des données plus riches et des méthodes d'analyse plus sophistiquées, mais toujours est-il que cette thématique demeure dans l'ensemble beaucoup moins investie dans la sociologie française que dans d'autres pays européens.

Plus qu'un rendez-vous manqué entre la sociologie française et la problématique de la mobilité sociale, la domination de l'approche bourdieusienne des inégalités sociales dans ce contexte constitue, encore aujourd'hui, un frein au développement de cette tradition de recherche, car elle demeure une approche peu propice à de telles considérations de la structure sociale[15]. En effet, bien que l'analyse des tables de mobilité ne soit pas totalement absente des écrits de Bourdieu, la tradition de recherche sur la question de la mobilité sociale est discréditée et renvoyée à une « tradition faussement savante » (Bourdieu, 1966, p. 346, 1979, p. 137-138), surtout lorsque la mesure des inégalités repose sur un indicateur continu. En ce sens, étudier la reproduction sociale apparaît comme étant en contradiction avec l'étude de la mobilité sociale, bien qu'au fond il s'agisse des deux aspects d'un seul et même phénomène, qui concerne le changement de la structure sociale dans le temps.

L'ouvrage de Sinthon (2018) consacré récemment à la critique « de la façon dont les sociologues ont théorisé la stratification et la mobilité sociales » (Sinthon, 2018, p. 9) est bien situé pour illustrer cette approche critique de la notion de mobilité sociale, tout comme l'ouvrage, moins sociologique mais non moins critique de Jaquet et Bras (2018), témoigne des difficultés d'implantation d'un champ de recherche aussi étranger à la tradition sociologique française[16]. Le caractère dénonciateur de l'ouvrage de Sinthon se

[15] Cela ne veut toutefois pas dire qu'elle ne s'y prête pas du tout, et cela notamment dans le contexte international : voir par exemple les travaux de Savage (Savage et Egerton, 1997 ; Savage, 2015), Friedman (Friedman, Laurison et Miles, 2015 ; Friedman, 2016) et Toft (Toft, 2018, 2019, 2022). Pour le contexte français, voir notamment les contributions de Gollac (Gollac et Laulhé, 1987a, 1987b, 1987c) et de Coulangeon (2020).

[16] Il est intéressant de noter que tandis que Merllié décrit la critique que propose Sinthon des études de la mobilité sociale comme « précise, patiente, documentée et argumentée », l'ouvrage dirigé par Jaquet et Bras est beaucoup moins bien accueilli par l'auteur (voir « Encadré 3 » dans Merllié, 2019, p. 9).

veut critique de l'approche de la mobilité et de la stratification sociale dans la sociologie internationale, domaine d'étude caractérisé selon l'auteur par la simplicité des problèmes traités et la pauvreté des résultats qui en ressortent (Sinthon, 2018, p. 29-54). Dans une perspective bourdieusienne revendiquée, l'auteur identifie au total six « impensés » de la théorie de la stratification sociale. Parmi les deux impensés qui concernent la théorie de la stratification sociale (Sinthon, 2018, p. 111-127), le premier concerne le recours à des catégories d'analyse standardisées, qui implique souvent, selon lui, une essentialisation des catégories d'analyse et la routinisation des modes d'objectivation (*ibid*., p. 112-119), là où le second concerne la « prétention » de ces théories à une vision synthétique et englobante de la société, qui est assimilée par l'auteur à une incarnation de la pensée d'État[17] (*ibid*., p. 119-122). En ce qui concerne les impensés de la « théorie » de la mobilité sociale (*ibid*., p. 131-155), le premier concerne l' « homologie d'échelle » entre les phénomènes et leurs mesures qui réduit toute question de définition théorique à des préoccupations d'ordre méthodologique et technique (*ibid*., p. 132-135). Le second concerne la réduction du caractère multidimensionnel de la position sociale à un seul aspect (*ibid*., p. 135-142). Les troisième et quatrième désignent « la symétrie formelle du monde d'objectivation » (*ibid.,* p. 142-147) et le sujet même de la mobilité (*ibid*., p. 147-156).

Parce qu'il : propose une critique externe plutôt qu'une critique interne, s'appuie sur une littérature secondaire de manière beaucoup trop abondante pour l'ambition qui caractérise la visée de sa critique, est préoccupé par le souci de ne pas « dénaturer » et simplifier la pensée de Bourdieu (ce qui se traduit par des citations et paraphrases longues de cet auteur) plutôt que par la proposition d'un véritable dispositif alternatif pour l'analyse de la structure sociale, nous ne pouvons que rejoindre le bilan critique de cet ouvrage qui a été proposé par Cacciari (2019), en soulignant tout de même que celui-ci n'épuise guère l'éventail des reproches que l'on pourrait formuler à son égard. Toutefois, vu que l'ouvrage de Sinthon ne représente pas un objet d'analyse en soi dans le cadre de cette introduction, contentons-nous d'évoquer que tout lecteur intéressé par la forme extrême que peut revêtir la critique antimarxiste et bourdieusienne (privée

[17] Le recours aux grandes enquêtes de la statistique publique implique que la plupart des études de la mobilité sociale reposent effectivement sur les échantillons représentatifs à l'échelle nationale, moyen pour ces études d'étudier la société dans l'ensemble. Cette démarche est sans doute techniquement dépendante de l'État (dont les différents services sont chargés de mettre en place ces enquêtes), mais une critique plus honnêtement soucieuse de la domination de la pensée d'État ne manquerait pas de constater (voire, de déplorer) que, aujourd'hui, ce sont plutôt les études anti-englobantes et microsociologiques qui répondent aux impératifs de gestion étatique les plus urgents (auxquels sont associés des financements de recherche correspondants). Cela explique sans doute en partie le manque d'innovation théorique en matière de stratification sociale, constaté par Sinthon à partir des années 1970-1980, mais dont il ne propose pas une analyse véritable, faute de quoi il manque de constater le lien entre les études de mobilité et l'apologie du capitalisme pendant la Guerre froide d'une part, et l'instauration conséquente de la domination capitaliste, qui n'a plus ou pour l'instant pas besoin de justification « généralisatrice » (Ilić, 2016), d'autre part.

toutefois de sa dimension structuraliste) des études de la mobilité sociale en France trouvera tout son intérêt dans ce livre. Pour ce qui nous intéresse le plus ici, nous retenons de sa lecture le constat suivant : contrairement à l'idée reçue qui consiste à identifier une perspective bourdieusienne comme la seule perspective sensible aux inégalités de classe, cet ouvrage montre bien que d'une part, l'approche bourdieusienne peut coexister avec une approche relativiste qui rend toute idée de classe fortement suspecte, et d'autre part, que ce n'est pas tant la reconnaissance de l'existence des classes sociales, que la façon de les appréhender, qui est en jeu dans le débat français autour de l'étude de la mobilité sociale[18].

En dehors des travaux reposant sur les méthodes statistiques, il existe en France une tradition d'études ethnographiques de la mobilité sociale (d'inspiration parfois tout aussi bourdieusienne) qui a été bien plus fructueuse en termes d'analyse empirique que la tradition critique précédente (Lahire, 2006 ; Hugrée, 2010 ; Naudet, 2012b ; Gollac, 2013 ; Beaud, 2014 ; Pasquali, 2014 ; Pagis et Pasquali, 2016 ; Hugrée, Lehner et Paranthoën, 2021). Souhaitant remédier à l'« enfermement » des études sur la mobilité sociale (vues comme trop quantitatives, « métrologiques » et menées à très grande échelle et trop souvent internationales) par une « meilleure prise en compte des perceptions subjectives, des facteurs objectifs conjoncturels et des appartenances générationnelles qui sont en jeu dans l'étude des ascensions et des déclassements, inter- ou intra-générationnels » (Pagis et Pasquali, 2016, p. 9), cette perspective n'a pas véritablement abouti à un dialogue avec les approches « traditionnelles » de la mobilité, dont elle ne retient souvent que les critiques. Essentiellement animées par des questions sociologiques différentes (l'intérêt pour la structure sociale générale et son évolution *vs* l'étude des configurations de mobilité spécifiques aux différents milieux sociaux), préoccupées par des aspects différents du phénomène de mobilité (reconstruction de ses caractéristiques objectives *vs* retour systématique sur les différentes reconfigurations identitaires que ces expériences sont susceptibles d'entraîner) et bâties sur les matériaux et traitements empiriques différenciés (études statistiques à l'échelle nationale *vs* ethnographies locales parfois combinées avec des données statistiques), ces deux façons d'étudier la mobilité, traditionnelle et ethnographique, ont très peu d'intérêts communs. Par conséquent, il n'est pas surprenant de découvrir que l'émergence cette nouvelle façon à la française d'étudier le*s* mobilité*s en train de se faire* (Pagis et Pasquali, 2016) ne permet pas plus aujourd'hui que par le passé de faire de la mobilité sociale un « terrain de discussions théoriques structurantes pour les sciences sociales françaises » (Hugrée, 2016, p. 48).

---

[18] Pour un autre exemple de lecture antimarxiste de l'approche bourdieusienne de la stratification sociale, voir Savage *et al.* (2005).

Sans nécessairement aller jusqu'au relativisme atteint par le travail de Sinthon d'une part – qui propose de substituer la notion de « capital », au pluriel, à celle de hiérarchie, plus conforme à la nature continue des inégalités sociales que l'auteur oppose à l'idée des « grandes classes sociales » –, ou par celui de Lahire d'autre part – qui fait de la sociologie du singulier et de la nuance le centre de sa démarche sociologique –, force est de constater que les usages quasi rituels des termes d'« espace » social, de « mobilité*s* » (au pluriel) ou encore de « dispositions » (au lieu de positions), le tout avec un recours à la notion obscure de « réflexivité », se révèlent en pratique peu compatibles avec une étude systématique des inégalités sociales et ne fournissent pas, hélas, une analyse plus informée théoriquement du processus de mobilité et de stratification sociale. Bien que les travaux de la nouvelle génération des sociologues, comme Peugny (2007), Bouchet-Valat (2015a) et Jayet (2021) peuvent être vus comme un des indices de l'ouverture progressive de la sociologie française à des approches alternatives des inégalités sociales, ce champ d'études demeure bien moins développé qu'au plan international et rien ne laisse entrevoir, du moins pour le moment, un inversement de tendance important.

En définitive, après ces différents développements sur les conditions d'émergence et les caractéristiques de la recherche sur la mobilité sociale, nous sommes en mesure de mieux comprendre les raisons pour lesquelles l'étude de la mobilité intragénérationnelle a été en quelque sorte reléguée au second plan dans les premières générations de la recherche sur la mobilité sociale. Puisque la mobilité sociale a été historiquement assimilée à une expérience de la mobilité sociale ascendante (Peugny, 2006) – position qui n'est pas dénuée de tout fondement empirique, au moins à l'époque – l'étude de la mobilité de carrière ne pouvait être qu'un lieu de la réalisation de celle-ci, trop évidente pour être étudiée en soi. Qu'elle ait été moins étudiée dans le contexte français demeure peu étonnant au regard du moindre intérêt général pour la question de la mobilité sociale tout court. Dans les deux cas toutefois, le contexte économique défavorable qui commence à voir le jour dès les années 1970 va remettre en question cette vision enchantée de la mobilité sociale, qui est de plus en plus souvent synonyme d'un déclassement social (Chauvel, 2010, 2016 ; Peugny, 2007, 2009 ; Breen, 2019), ce qui ramènera, pour le meilleur ou pour le pire, la question du déroulement des carrières au centre des préoccupations scientifiques. La linéarité du parcours et son caractère progressif (au sens normatif du terme) ne sont plus considérés comme acquis, ce qui introduit un changement conséquent dans la manière de penser les parcours et conduit au renouveau de la fonction idéologique des études sur la mobilité, cette fois-ci dans le paradigme intragénérationnel.

Les flux de mobilité intragénérationnelle : vers des carrières sans frontières ?

Dans la tradition de recherche sur la mobilité sociale, la mobilité de classe en cours de carrière fut en effet rarement étudiée. Paradoxalement, c'est la détérioration générale du contexte socio-économique à partir des années 1970 et la fin de la période de croissance extraordinaire de l'après-guerre qui vont contribuer à placer l'étude de la mobilité en cours de carrière au centre même de ce qui allait devenir un nouveau paradigme de recherche en sociologie. La perspective de parcours de vie (*life course studies*) va progressivement venir alimenter et compléter la perspective en termes de mobilité entre les générations, et bien que l'articulation systématique entre les deux traditions de recherche soit loin d'être acquise encore aujourd'hui, du moins elle a mis fin à une vision souvent harmonieuse du processus d'acquisition du statut social au cours de la vie. La fin d'un haut degré de standardisation et de régulation du déroulement et du sens des trajectoires individuelles a donné lieu à une substitution progressive des parcours institutionnalisés par les aménagements dictés par le marché, plus risqués, flexibles et imprévisibles, notamment dans le domaine professionnel[19] (voir Heinz, 2003). Les théories de carrières stables et linéaires, popularisées notamment dans les années 1950 et 1960 – période caractérisées par une prospérité économique, les normes sociales du male *bread-winner* model qui permettent l'ancrage familial de cette stabilité professionnelle, et les innovations technologiques importantes – ont été rapidement remplacées par celles qui cherchent à théoriser la relation d'emploi de plus en plus détendue dans un contexte de mondialisation économique, de déréglementation du marché du travail et de libéralisation des mœurs qui les régissent (voir Sullivan et Baruch, 2009).

La notion de carrière – comprise comme une séquence d'emplois ordonnés et s'inscrivant dans une trajectoire continue et linaire de changements de position sociale successifs (voir Wilensky, 1960, p. 554), corollaire d'une assimilation générale de toute expérience de mobilité à une expérience de la mobilité ascendante (Peugny, 2006) –, va s'avérer plus que jamais inappropriée pour décrire la diversité empirique des formes qu'empruntent les cheminements professionnels au cours de la vie. Ceux-ci s'apparentent de plus en plus souvent à des expériences de précarité professionnelle, nouvelle réalité qui donna lieu aux hypothèses d'instabilité généralisée des parcours professionnels dans un contexte de sociétés aux risques et incertitudes multiples (Beck, 2008 ; Castel, 2009).

[19] Il est à noter que l'on identifie ici souvent les parcours « standardisés » avec le poids des contraintes de la tradition, là où les forces de l'offre et de la demande du marché présenteraient des structures d'opportunité, qui accorderaient une plus grande autonomie à l'individu et à son accomplissement professionnel (voir Heinz, 2003). L'idée implicite (qui nous paraît aussi fausse que naïve) est qu'en devenant moins stables, les trajectoires d'emploi pèseraient moins sur les parcours de vie dans l'ensemble (voir par exemple Heinz, 2003, p. 196).

Non sans ironie, la fonction idéologique des études de la mobilité sociale va à nouveau revêtir une forme plus manifeste que latente et des conceptions plus enchantées de cette nouvelle réalité sociale vont voir le jour, comme le suggère bien la notion de « carrière sans frontières » (*boundaryless career*). En interprétant la mobilité accrue comme un signe de la liberté grandissante de choisir le cours de sa vie dans un contexte de choix multiples, cette vision individualiste des trajectoires individuelles fait étroitement écho aux problématiques managériales de la gestion des ressources humaines. Tout comme les études de la mobilité sociale jouaient un rôle important dans la construction de l'hégémonie d'une société bourgeoise en plein essor, les travaux à caractère sociologique (mais qui empruntent aussi aux savoirs de l'économie, des sciences de management, de la psychologie, etc.) qui s'intéressent à la mobilité en cours de carrière dans cette perspective vont chercher à accroître l'efficacité de fonctionnement des sociétés capitalistes désormais bien établies, ou à défaut, à assurer l'acceptabilité sociale des injustices qu'elles produisent[20].

Ainsi, dans un contexte économique « turbulent », où les organisations ont massivement recours aux stratégies de flexibilité afin d'assurer leur adaptation rapide à une compétition toujours plus rude (Greenhaus, Callanan et Direnzo, 2008, p. 277), le concept de « carrières sans frontières » (voir Arthur et Rousseau, 1996a) apparaît comme un moyen efficace pour occulter les inégalités qui ressortent de ces dynamiques. Quatre hypothèses de base sont identifiées dans les travaux qui s'inscrivent dans ce nouveau paradigme de carrières (Kost, Fieseler et Wong, 2020, p. 101) et peuvent être résumées comme suit : la mobilité de carrière peut être physique ou psychologique[21] ; les individus mobiles empruntent une logique de *self-management*, et acquièrent ainsi une indépendance de l'employeur ; les carrières de la plupart des individus tendent à devenir sans frontières ; enfin, les conséquences de la mobilité sont en général bénéfiques pour l'individu. La « carrière sans frontières » regroupe ainsi un éventail de formes possibles de carrières qui ont toutefois toutes en commun d'être en opposition avec la carrière « traditionnelle », enfermée dans les frontières organisationnelles qui en assurent (voire, garantissent) le bon déroulement.

Avec la fin du régime de mobilité interne dans lequel les carrières entières étaient passées au sein d'une seule organisation, et où la position individuelle évolue en franchissant les échelons verticaux à un rythme collectif connu et défini, disparaît

[20] Les publications au sein du paradigme de « carrières sans frontières » apparaissent notamment dans les journaux interdisciplinaires comme *Journal of Vocational Behavior*, *Organization Studies*, *Journal of Organizational Behavior*, *Journal of Management*, etc.

[21] La mobilité physique est ici synonyme de la mobilité objective, où l'individu traverse les frontières institutionnelles ou organisationnelles, par le changement d'emploi, d'organisation ou de profession/métier (Joseph *et al.*, 2012, p. 428-429).

également le monde traditionnel de relations d'emploi au profit des relations professionnelles plus « dynamiques » au sein d'un « *market sensitive world* » (Arthur et Rousseau, 1996a, p. 6), où l'individu est désormais en charge d'organiser sa propre progression et d'en assurer les conditions de possibilité. La notion de carrière sans frontières est proposée par les auteurs comme une innovation théorique à la fois pour l'économie et pour les sciences organisationnelles permettant justement de penser cette nouvelle réalité professionnelle (Arthur et Rousseau, 1996b). Si les observateurs optimistes y voient des « possibilités accrues d'épanouissement personnel et de prospérité économique », d'autres soulèvent les problèmes éthiques que sous-entend une telle individualisation des politiques de gestion d'emploi[22] (pour une discussion, voir Buren, 2003).

Au sein de la discipline sociologique, où la mobilisation de telles notions demeure rare, les termes du débat sont certes moins idéologiques[23], mais l'enjeu d'analyse demeure le même : savoir si l'on peut ou non parler d'instabilité généralisée des relations d'emploi, et si celle-ci concerne plus que les esprits individuels, c'est-à-dire si elle ne relève pas exclusivement des perceptions. Puisque cette littérature abondante relative à la mobilité professionnelle (entre les différents emplois, mais aussi depuis et vers le non-emploi) fera l'objet d'une discussion approfondie dans les différentes parties de cette thèse (chapitre 1 pour le contexte français, chapitre 6 pour le contexte international), nous nous contenterons de faire ici deux observations générales : la première permettra de résumer les principaux résultats des études sur l'insécurité d'emploi, tandis que la seconde reviendra plutôt sur les changements paradigmatiques qu'une attention accrue accordée aux parcours de vie implique pour l'étude générale de l'évolution des inégalités sociales dans le temps. Premièrement, on constate que les carrières ne sont pas devenues universellement beaucoup plus instables dans le temps, et cela vaut autant dans le contexte français que sur le plan international (Larquier et Remillon, 2008a ; de Larquier et Remillon, 2009 ; Van Winkle et Fasang, 2017 ; Biemann, Fasang et Grunow, 2011 ; Riekhoff, Ojala et Pyöriä, 2021). De ce point de vue, les nouvelles façons de théoriser les carrières (telles que le paradigme de « carrière sans frontières ») sont de loin exagérées,

---

[22] Il n'est peut-être pas inintéressant de noter que, au même moment que le concept de « carrière sans frontières » émerge une autre notion similaire *: protean career* (Hall *et al*., 1996). Tandis que la première notion englobe à la fois la mobilité physique (objective) et la mobilité subjective, la seconde est une notion davantage psychologique, et suggère une approche autodirigée (*self-directed*) de la carrière, où l'individu construit sa carrière en étant guidé et motivé par ses propres valeurs (pour une mise en perspective des deux notions, voir Briscoe et Hall, 2006).

[23] On parle néanmoins de carrières « négociées » (Heinz, 2003) pour désigner (ou saluer) cette responsabilisation des individus pour les arrangements professionnels qu'ils arrivent à se procurer dans un contexte de fin de stabilité et de continuité d'emploi. Le fait que le pouvoir de négociation des demandeurs d'emploi et des travailleurs dépend de leur position dans la structure d'emploi, elle-même liée à leur formation, à leur sexe et à leurs parcours professionnels (*ibid*., p. 200) n'empêche pas l'auteur de proposer une vision dans l'ensemble enchantée des changements à l'œuvre dans la société qu'il qualifie de postindustrielle.

surtout lorsqu'elles insistent – tout comme l'hypothèse de l'instabilité généralisé d'emploi – sur l'idée que ce nouveau régime de mobilité concerne *tous* les employés de la même manière, et ce quel que soit leur grade, type de travail ou parcours antérieur (Arthur et Rousseau, 1996b, p. 6-7). En réalité, le processus de restructuration économique lève les frontières d'emploi de façon différente selon les parties de la population (il est synonyme de professionnalisation pour les uns, et de précarisation pour les autres) et contribue à la polarisation des perspectives professionnelles des différents groupes sociaux en fonction de leur niveau de qualification et position dans la structure sociale (Kim, 2013).

S'agissant de notre seconde observation, qui concerne la façon d'appréhender l'inscription des inégalités sociales dans les parcours de vie, elle consiste à dire que l'émergence des études sur la mobilité intragénérationnelle apporte, en effet, une substitution progressive des études de la structure sociale par celles du marché du travail[24]. Ce paradigme général – qui consiste à remplacer le débat sur la sécurité d'emploi par des considérations sur sa flexibilité, ou alternativement, à parler d'instabilité généralisée des parcours professionnels – laisse penser que la notion de « carrière sans frontières » représente un équivalent fonctionnel de la thèse de « la mort des classes », puisque c'est précisément l'approche classiste des inégalités sociales que le débat sur la mobilité professionnelle a contribué à évacuer pendant longtemps de la perspective des parcours de vie (du moins lorsqu'il s'agit d'appréhender les carrières). En effet, à l'instar de la thèse de « la mort de classes », cette stratégie discursive – sous-entendue par la notion de « carrière sans frontières » et par les concepts annexes – consistant à annoncer et à promouvoir les nouvelles formes d'emploi représente une façon de légitimer, de masquer et de recadrer l'effondrement économique comme ayant des résultats sociaux et individuels positifs, en présentant ses effets les plus néfastes comme faisant partie d'un processus naturel (Hirsch et De Soucey, 2006), et en imposant un cadre interprétatif néolibéral dans lequel tout échec individuel devient une question de responsabilité personnelle (Roper, Ganesh et Inkson, 2010). Le temps nous apprendra cependant que le caractère moins ordonné des carrières n'est pas synonyme de leur moindre détermination sociale. Bien au contraire. Et si ces études n'ont pas permis de le constater, c'est précisément parce qu'elles ont contribué à évacuer ces questions de l'analyse de la mobilité professionnelle.

[24] Nous pouvons penser que cette attention plus grande accordée à la mobilité d'emploi aux dépens de la mobilité de classe a permis néanmoins de passer enfin d'une étude de la mobilité sociale des hommes à un examen des disparités de genre dans les perspectives professionnelles, dont les carrières représentent le lieu privilégié de production. Celles-ci deviennent, hélas, un sujet de discussion et un objet d'analyse seulement à la suite du « tournant individualiste dans la recherche sur l'inégalité », où le genre représente un des attributs à prendre en compte dans l'analyse individualiste du marché du travail (Blossfeld et Drobnič, 2001b, p. 4-5).

La présente thèse souhaitant précisément contribuer à (ré)inscrire l'étude des parcours professionnels dans une perspective structuraliste et biographique des inégalités sociales, la suite de cette introduction cherchera, dans un premier temps, à produire un bilan des travaux – plus rares – qui se sont intéressés à la mobilité professionnelle précisément dans un tel cadre. En passant en revue leurs principaux résultats empiriques et apports théoriques et conceptuels, nous proposerons également un argumentaire en faveur du retour des classes dans l'analyse de la mobilité intragénérationnelle. Ce travail accompli, nous présenterons la manière dont la présente thèse a cherché à contribuer à l'étude des inégalités et de la stratification sociale dans cette perspective. Nous espérons montrer ainsi que l'analyse classiste des parcours professionnels est loin d'être dénuée de pertinence et d'actualité, et que les questions qu'elle soulève sont souvent plus fécondes pour l'analyse des inégalités sociales dans les sociétés contemporaines que ne le sont les développements relatifs aux « carrières sans frontières » et l'instabilité généralisée des relations d'emploi. En effet, si de tels arguments méritent qu'on s'y attarde, c'est seulement après, et non en aval, de l'analyse de la manière dont les inégalités de classe se traduisent dans les parcours de vie.

Changer de classe en cours de carrière : quelques constats empiriques

Il serait inexact de dire que ce n'est qu'à la fin du XXe siècle que les inégalités de carrière ont fait l'objet d'une certaine attention en sociologie. Le long silence des études de la mobilité sociale sur le sujet de la mobilité intragénérationnelle a fait l'objet de nombreuses contestations (Lipset et Bendix, 1952 ; Müller et Mayer, 1973 ; Sørensen, 1974, 1975, 1977 ; Spilerman, 1977). Plusieurs travaux s'y sont intéressés depuis, sans toutefois donner naissance à une véritable tradition de recherche sur ce sujet, qui devra attendre quelques décennies avant de voir son plein essor (sans atteindre toutefois le niveau de popularité qu'a connu la recherche sur la mobilité sociale). Nous présenterons ici successivement les principaux résultats des études pionnières de la mobilité intragénérationnelle (tout en évoquant les résultats les plus récents dans le domaine), dans le contexte international et dans le contexte français. Nous laisserons ici de côté la plupart des études de la mobilité professionnelle (appréhendée sous l'angle des changements de profession, d'entreprise, etc.), en nous focalisant uniquement sur les résultats des analyses impliquant aussi et à la fois l'étude des changements des conditions sociales d'existence au cours de la vie, qui nous intéressent tout particulièrement dans le présent travail. Nous reviendrons ensuite sur les notions clés qui ont été développées dans cette perspective, en concluant cet état de l'art par un bref retour sur les principes

de l'approche biographique de la classe sociale qu'une telle manière d'étudier la mobilité professionnelle rend possible et qui sera ensuite adoptée dans le présent travail.

La classe sociale et le parcours de vie : entre persistance et mobilité

Les premières études de la mobilité intragénérationnelle commencent souvent par le constat qu'il faut tenir compte de la période d'entrée sur le marché du travail pour comprendre l'acquisition de la position sociale occupée à un âge plus tardif. Contrairement à l'idée reçue qui consiste à penser que la période initiale de la vie professionnelle est marquée par une période particulièrement turbulente à l'issue incertaine, il a été très tôt remarqué qu'en réalité, cette période est loin d'être aussi chaotique (Rossi et Ornstein, 1973). Si les changements d'emploi sont relativement fréquents, ils sont pour autant rarement associés à un changement de classe sociale à l'échelle de la carrière (Form et Miller, 1949 ; Mayer et Carroll, 1987). Cette grande inertie sociale de la position de classe a été confirmée par les études plus récentes (Stier et Grusky, 1990 ; Sørensen et Grusky, 1996 ; Barone et Schizzerotto, 2011 ; Manzoni, Härkönen et Mayer, 2014), et constitue peut-être un des résultats les mieux établis dans les études sur la mobilité intragénérationnelle.

Par ailleurs, il a été observé que la mobilité de classe en cours de carrière, si et quand elle a lieu, varie au fil de l'âge, selon le genre, selon les milieux sociaux, selon le niveau d'éducation, selon l'origine sociale et selon les différents contextes institutionnels. En termes d'âge, elle est la plus fréquente dans les premières années (voire la première décennie) suivant l'entrée sur le marché du travail (König et Müller, 1986 ; Barone et Schizzerotto, 2011 ; Manzoni, Härkönen et Mayer, 2014). S'agissant du genre, la mobilité sociale en cours de carrière est moins apte à corriger les inégalités initiales particulièrement chez femmes (Härkönen et Bihagen, 2011), qui sont aussi plus nombreuses à connaître une expérience de déclassement social au cours de la vie (Bihagen, 2007 ; Bukodi *et al*., 2016), bien que les différences de degré d'immobilité de classe en cours de carrière selon le genre soient moindres, voire disparaissent lorsque seules les femmes actives occupées sont retenues dans l'analyse (Erikson, 1984). Un lien fort existe aussi entre la mobilité sociale en cours de carrière et le milieu d'appartenance sociale de l'individu : en termes d'ampleur (car il semblerait que la mobilité baisse à mesure que le prestige de la position occupée augmente), en termes de structure (car les flux de mobilité obéissent globalement aux logiques de la hiérarchie sociale dont ces mouvements transgressent les frontières) et enfin selon la fraction de classe à laquelle l'individu se rattache (Haller et Hodge, 1981 ; Snipp, 1985 ; Li, 2002 ; Stier et Grusky, 1990 ; Kim, 2013).

Si le niveau d'éducation explique une partie de ces différences, l'importance de son effet dépend aussi du type de parcours de classe considéré (Bison, 2011) : il a été par exemple observé que ce sont les individus avec les plus haut niveaux de qualification qui sont les plus nombreux à connaître l'accès direct et l'appartenance stable dans les positions situées en haut de la hiérarchie, tandis que les parcours de mobilité ascendante sont les moins fréquents aux deux extrémités de la hiérarchie éducative (Bukodi *et al*., 2016). L'origine sociale n'y est pas pour rien non plus, et elle joue un rôle bien au-delà de son effet sur le niveau d'éducation (Barone et Schizzerotto, 2011), car il apparaît que ce sont les individus issus des milieux les plus désavantagés qui ont les carrières les moins stables et les plus diverses (Duta, Wielgoszewska et Iannelli, 2021). Par ailleurs, la mobilité intragénérationnelle peut parfois être un mécanisme de reproduction intergénérationnelle (Goldthorpe, 1987, p. 121-146 ; Hillmert, 2011, 2015), auquel cas on observe parfois le phénomène de « contre-mobilité ». Cette trajectoire de mobilité intragénérationnelle consiste en un éloignement initial du milieu social d'origine, suivi d'un retour ultérieur à la position sociale des parents (Girod, 1971a ; Goldthorpe, 1987, p. 121-146 ; Härkönen et Pöyliö, 2022).

Enfin, les facteurs institutionnels jouent également un rôle important dans la détermination de la fréquence et du caractère de la mobilité, qui varie entre les différents pays (Haller *et al*., 1985 ; König et Müller, 1986 ; Scherer, 2005), mais aussi au sein d'un même pays en fonction des conditions et politiques macroéconomiques (Parrado, 2005 ; Jarvis et Song, 2017), ou selon les régimes politico-économiques (capitaliste ou socialiste) en vigueur (Titma et Roots, 2006). Par exemple, il a été démontré que les réformes néolibérales de restructuration économique en Amérique latine réduisent les chances de mobilité ascendante en cours de carrière (Parrado, 2005), tout comme la hausse des inégalités sociales et de l'insécurité d'emploi accroissent l'instabilité de la position occupée (Jarvis et Song, 2017). Enfin, s'il est vrai que les différentes stratégies de transition du socialisme vers le capitalisme ont des conséquences importantes sur les régimes de mobilité intragénérationnelle des différents pays post-soviétiques, l'une des conséquences communes du passage à une économie de marché est l'émergence du genre comme facteur structurant des chances de mobilité intragénérationnelle, en défaveur des femmes (Titma et Roots, 2006).

Ces différences ne doivent toutefois pas donner l'impression d'un caractère figé de cette propension à l'immobilité et à la mobilité sociales en cours de carrière, puisque le poids absolu et relatif de ces différentes caractéristiques sociales et individuelles varie au cours du cycle de vie (c'est-à-dire au fil de la carrière), tout comme il varie dans le temps. En ce dernier sens, il faut noter que les changements de facteurs de mobilité et du poids des différentes caractéristiques sont bien moindres que ce que les discours de

« modernisation » pourraient laisser penser[25]. En réalité, le poids de la plupart de ces caractéristiques sociales est le plus prononcé dans les stades initiaux de la carrière (Warren, 2001 ; Barone et Schizzerotto, 2011). Ainsi, l'éducation pèse de façon importante sur le premier emploi (Barone et Schizzerotto, 2011 ; Warren, 2001), mais il n'a qu'un effet modéré sur la médiation de l'effet de l'origine sociale, dont on observe un accroissement au fil de la carrière (Barone et Schizzerotto, 2011 ; Passaretta *et al*., 2018 ; Ballarino, Cantalini et Panichella, 2021) suggérant à la fois des effets compensatoires et cumulatifs des (dés)avantages procurés par le milieu social d'origine. En outre, les travaux montrent de façon quasi unanime qu'il n'y a pas eu de changements importants ni dans l'évolution des carrières dans le temps (Manzoni, Härkönen et Mayer, 2014 ; Stawarz, 2018), ni dans leurs déterminants, suggérant ainsi que les sociétés modernes et les générations récentes ne constituent pas plus des *education-based* méritocraties aujourd'hui que par le passé (Barone et Schizzerotto, 2011 ; Bukodi et Goldthorpe, 2011 ; Bukodi *et al*., 2016).

S'agissant du contexte français, la littérature sur la mobilité intragénérationnelle est ici moins abondante que dans le contexte international. Les premiers travaux portant sur ce sujet ont été réalisés au sein de l'Insee dans les années soixante (Praderie, 1966 ; Praderie, Salais et Passagez, 1967) et ont pris de l'ampleur surtout dans les années soixante-dix et quatre-vingt (Thélot, 1973 ; Bertaux, 1974 ; Pohl, Thélot et Jousset, 1974 ; Thélot, 1982 ; Pohl et Soleilhavoup, 1981 ; Ratier-Coutrot, 1981 ; König et Müller, 1986 ; Laulhé et Soleilhavoup, 1987). Ces travaux deviennent néanmoins rares à partir des années 2000 (Goux, 1991 ; Erikson et Goldthorpe, 1992 ; Chapoulie, 2000 ; Monso, 2006) et se concentrent principalement sur les milieux professionnels spécifiques (Alonzo et Chardon, 2006 ; Buscatto et Marry, 2009 ; Deauvieau et Dumoulin, 2010 ; Dubost et Tranchant, 2019 ; Hugrée, Lehner et Paranthoën, 2021). Nous y retrouvons néanmoins la plupart des conclusions principales qui se dégagent au niveau international.

Les principales conclusions des premières études sur ce sujet (Praderie, 1966 ; Pohl, Thélot et Jousset, 1974 ; Thélot, 1973 ; Pohl et Soleilhavoup, 1982) convergent sur plusieurs aspects. Ils constatent notamment que la mobilité en cours de vie, sous ses différents aspects, a augmenté dans la période entre 1960 et 1970, avant de se stabiliser quelque peu à la fin des années 1970, suite à la crise survenue en 1974 (Thélot, 1973). Ainsi, on observe un « coup de frein » aux carrières (au sens de la diminution de la proportion des individus ayant vécu une promotion lors de quinze dernières années de

[25] Le discours de modernisation laisserait entendre l'émergence de carrières plus méritocratiques, où l'effet de l'éducation serait de plus en plus important au fur et à mesure que l'effet direct de l'origine sociale sur le destin de classe disparaitrait (voir par exemple Bukodi *et al*., 2016 ; Bukodi et Goldthorpe, 2009 pour une mise à l'épreuve empirique de cette hypothèse).

leur vie active), coïncidant avec un contexte économique moins favorable à partir de 1975 (Goux, 1991). Toutefois, les résultats quant à la dynamique de la mobilité ne sont pas vraiment unanimes, les études plus récentes (Monso, 2006) constatant ainsi que les changements de groupe socioprofessionnel (à la fois au sens des promotions et des déclassements) en cours de carrière avaient été plus fréquents dans les années 2000 qu'au début des années 1980. Cette hausse semblait également plus intense pour les femmes, même si leur taux global de mobilité sociale lors de la vie professionnelle resterait inférieur à celui des hommes (Chapoulie, 2000, p. 27)[26].

Au-delà de ces variations de l'ampleur de la mobilité sociale en cours de carrière, une remarquable stabilité au niveau de la structure des flux d'échange entre différentes catégories a été mise en évidence, témoignant de la conservation des distances et des proximités entre différentes positions sociales (Thélot, 1973, p. 32 ; Pohl et Soleilhavoup, 1982, p. 26). Les perspectives de mobilité professionnelle que connait un groupe social donné peuvent ainsi être vues comme l'une des caractéristiques des positions sociales et une composante des distances qui les séparent, ou même un élément de stratification interne à celles-ci (Dubost et Tranchant, 2019). De plus, si certains auteurs, du fait que la structure d'échange entre différentes positions sociales (indépendamment de l'augmentation du volume de la mobilité) était restée quasi identique au fil du temps, concluaient que la distance séparant les différentes positions sociales était restée inchangée[27] (Thélot, 1973, p. 31 ; Chapoulie, 2000, p. 34), d'autres n'excluaient pas la possibilité d'interpréter cette hausse comme une conséquence de « frontières plus floues entre les groupes sociaux » (Monso, 2006). S'agissant des parcours permettant de franchir ces frontières, la mise à son compte, la filière administrative (reliant les positions des employés à celles des cadres administratifs) et la filière technique (l'itinéraire menant des positions des ouvriers qualifiés vers les techniciens, et de ces derniers vers les ingénieurs) sont distinguées (Chapoulie, 2000, p. 41). Dans les faits, à la différence des hommes pour qui les trois voies sont ouvertes, les femmes ne disposent que d'une voie de mobilité ascendante, la voie administrative (*ibid.*). En ce sens, la féminisation des professions les plus élevées de la structure sociale apparaît à la fois comme ségrégative, inachevée et réversible (Buscatto et Marry, 2009).

---

[26] Les résultats d'une autre étude semblent confirmer cette idée : l'« effet rattrapage » (la hausse de la mobilité professionnelle plus élevée chez les femmes) ne semble pas avoir suffi pour que le rapport de taux de mobilité des femmes et des hommes s'inverse ou s'égalise (Larquier et Remillon, 2008a, p. 19).

[27] Cette impression est renforcée par le fait que lorsque les différentes catégories sociales recrutent leurs membres à partir d'autres positions sociales, ce sont davantage les individus de la catégorie la plus proche, « celle dont étaient déjà originaires l'essentiel des nouveaux arrivants aux enquêtes précédentes » qui sont sélectionnés (Chapoulie, 2000, p. 34). En d'autres termes, l'intensification de la mobilité (socio)professionnelle ne s'accompagne pas forcément d'une réduction de l'influence de l'hérédité sociale, vu que les inégalités persistent au niveau des probabilités que les individus de différentes origines sociales ont de passer d'une position de classe à une autre (*ibid.*, p. 36-37).

Ainsi, les hommes ont une plus forte propension à la mobilité intragénérationnelle que les femmes, abstraction faite des taux d'entrée et de sortie de l'activité (Thélot, 1973, p. 5; 8-9 ; Pohl et Soleilhavoup, 1982, p. 22). Le taux de mobilité semble par ailleurs être inversement proportionnel à la position dans la hiérarchie des catégories socioprofessionnelles, de même qu'au niveau d'éducation : plus les individus sont éduqués ou haut sur l'échelle sociale, moins ils sont mobiles (Praderie, 1966, p. 27; 83 ; Thélot, 1973, p. 10; 22 ; Pohl et Soleilhavoup, 1982, p. 23-26). Enfin, la proportion de changements de catégorie socio-professionnelle décroît avec l'âge (Thélot, 1973, p. 8), car la mobilité est essentiellement le fait de jeunes, même si elle garde une certaine importance jusqu'à l'âge de 45-50 ans (Praderie, 1966, p. 9-10).

Les rares études qui, en étudiant la mobilité sociale au fil de la carrière, prennent en compte l'origine sociale de l'individu, ont montré l'importance jouée par cette dernière, qui fait office d' « atout » de carrière professionnelle (Bertaux, 1974 ; Thélot, 1982 ; Goux, 1991). Ces études invitent de surcroît à ne pas assimiler mécaniquement la mobilité professionnelle ascendante à une mobilité sociale correspondante (Ratier-Coutrot, 1981). L'importance du phénomène de « contre-mobilité » a été ainsi empiriquement documentée (Bertaux, 1974 ; Pitrou, 1977 ; Thélot, 1982 ; Pohl et Soleilhavoup, 1982), et son poids dans le contexte français apparaît comme non négligeable car « le courant de contre-mobilité représente en moyenne la moitié (et donc souvent plus de la moitié) du flux de "mobilité sociale biographique" observé » (Bertaux, 1974, p. 330-331). Par ailleurs, la seule étude qui a pris en compte le rôle du genre dans ces dynamiques a montré que, dans les années 1970, la contre-mobilité n'était pas plus rare chez les femmes que chez les hommes (Vallet, 1991, p. 300-304). S'agissant de situer ce parcours dans l'éventail des parcours de mobilité socioprofessionnelle, Thélot proposait une typologie comprenant cinq types de trajectoires professionnelles selon que l'origine sociale de l'individu, sa situation lors du premier et lors du dernier emploi diffèrent ou non[28]. L'auteur montrait que même si le poids de ces différents parcours a connu des variations au cours de la période entre 1953 et 1970, leur ordre d'importance n'a pas radicalement changé (Thélot, 1982, p. 95-115). En définitive, bien que les études de la mobilité professionnelle en France qui tiennent compte de l'origine sociale relèvent aujourd'hui plus de l'exception que de la règle, les travaux récents appellent à une articulation plus étroite entre l'étude de la mobilité intra- et intergénérationnelle, dans une démarche méthodologique consistant à combiner les approches quantitatives et qualitatives de la mobilité (Hugrée, Lehner et Paranthoën, 2021).

[28] Pour une description des types de parcours ainsi distingués et une actualisation de ces analyses, se référer aux chapitres 2 et 3 de cette thèse.

Quand il s'agit de situer la France dans le contexte international, par rapport à l'Allemagne, il apparaît que celle-ci se caractérise par une plus grande mobilité, qui est cependant moins de type « *career oriented* ». Ces résultats confirment en partie l'hypothèse d'un espace de « mobilité qualificationnelle » en Allemagne et d'un espace de « mobilité organisationnelle » en France[29] (König et Müller, 1986). En raison des différences institutionnelles des deux pays (liées surtout aux différences de leurs systèmes d'éducation, de l'organisation du marché du travail, des politiques d'embauche et de licenciement, etc.), dans un cas c'est l'éducation, et dans l'autre le principe de l'ancienneté qui structurent de la manière déterminante le volume et la structure des flux de mobilité (König et Müller, 1986, p. 74). Ainsi, compte tenu de la relation moins étroite entre le système d'éducation et le système de stratification en France qu'en Allemagne, la mobilité sociale au cours de la vie est moins probable en Allemagne, tandis qu'elle est plus répandue, mais en même temps moins « dirigée » en France, où les principes d'ancienneté et d'acquisition des « *firm-specific qualifications* » font que la position atteinte au sein d'une entreprise est moins facilement transférable ailleurs (*ibid*., p. 82).

Comparée à la Hongrie et à la Pologne (Erikson et Goldthorpe, 1992, p. 278-307), la France apparaît, avec la Grande-Bretagne, comme un contexte plus propice à la mobilité que ne le sont les pays de l'Europe de l'Est. L'explication que les auteurs proposent pour leurs résultats n'est pas finalement très éloignée de celle qui avait été proposée par König et Müller. En effet, vu les différences institutionnelles historiquement conditionnées au niveau du lien qui existait entre le système d'éducation et le système d'emploi dans les pays qui étaient des « économies planifiées » (*command economies*), le lien entre le niveau de l'éducation atteint et la position occupée est davantage spécifique en Hongrie et Pologne qu'en France et Grande-Bretagne. Dans ces deux derniers cas, les mouvements ultérieurs à la distribution socioprofessionnelle lors de l'entrée dans la vie active altèrent significativement cette première répartition entre les classes sociales (Erikson et Goldthorpe, 1992, p. 304-307). Il faut néanmoins noter que les études les plus récentes suggèrent que les différences de la force allocative de l'éducation dans les marchés de travail « qualificationnels » par rapport aux marchés de travail « organisationnels » a été largement surestimée, notamment du fait de l'omission des femmes de ces analyses, les différences entre les pays dans la force du lien *school-to-work* étant bien plus prononcées pour les hommes[30] (Elbers, Bol et DiPrete, 2021).

---

[29] L'origine de cette distinction se trouve dans le travail de Maurice *et al*. (1986).

[30] Pour faire justice à l'étude de König et Müller (1986) il faut noter que les auteurs ont anticipé une possibilité de réduction des écarts entre les deux contextes suite à des évolutions importantes du système scolaire en France. En effet, à l'époque de leur étude, les deux tiers de la population masculine française (active occupée) n'avaient qu'un diplôme de l'école primaire, tandis que c'était le cas avec « uniquement » un cinquième de cette population en Allemagne (König et Müller, 1986, p. 77-78). De ce fait, l'observation qui consiste à dire que le système d'éducation allemand joue un « rôle

Finalement, nous pouvons conclure que la mobilité intragénérationnelle, si elle ne constitue pas un phénomène rare, ne semble pas être associée à un processus de recomposition radicale des inégalités sociales en cours de la vie. Malgré l'ampleur de la transformation sociale des sociétés occidentales tout au long du XXe siècle, il ne semble pas que l'on puisse parler d'un changement radical des régimes de carrières, du moins tant que l'on définit celles-ci par les chances de connaître un changement de la position de classe au cours de la vie, qui semblent en outre aujourd'hui, comme par le passé, le produit des mécanismes sociaux qui ne connaissent que peu de variation au fil du temps. Tels sont donc les principaux résultats des travaux – tant internationaux que français – sur la mobilité intragénérationnelle. Il convient maintenant de dire un mot sur les hypothèses explicatives qui ont été formulées pour rendre compte des régularités empiriques que nous avons évoquées jusqu'ici et qui ont des implications relativement opposées en termes d'importance de la poursuite des recherches sur la mobilité sociale en cours de carrière. Elles vont de l'hypothèse de la maturité professionnelle, qui en minimise l'intérêt, à celles de l'avantage compensatoire et cumulatif, qui en font un champ privilégié de toute étude des inégalités sociales.

De la maturité professionnelle à l'avantage compensatoire et cumulatif

Sur un plan plus analytique et théorique, ces différentes études, en particulier celles qui concernent la forte inertie sociale de la position de classe à l'échelle de la carrière, ont donné très tôt l'impression d'une faible portée sociale de la mobilité en cours de carrière, dont la portée permettrait rarement de corriger les inégalités de positions qui se consolident très tôt suite au début de la vie professionnelle des individus. L'hypothèse de la maturité professionnelle (*occupational maturity*) a été ainsi formulée dans un cadre de l'étude de la mobilité entre les générations, et a permis d'écarter la question de la variation des positions de deux générations comparées au fil de temps, en passant trop vite de l'observation de la forte inertie de la position de classe à l'échelle de la carrière au constat de la maturité professionnelle. Cette notion, dont il sera plus amplement question dans le chapitre 7 de la thèse, consiste à supposer que la position sociale se stabilise vers l'âge de 35 ans, âge auquel le destin de classe de la plupart des individus se trouve consolidée ou du moins l'âge à partir duquel une expérience de mobilité sociale considérable devient peu probable (Goldthorpe, 1987, p. 52-53).

---

allocatif » plus fort que le système scolaire français apparaît comme moins surprenante (*ibid*., p. 81). Par ailleurs, vu la progression ultérieure de l'expansion scolaire en France, les auteurs s'attendaient à ce que, dans les cohortes plus récentes, les *patterns* de mobilité sociale au cours de la vie en France se rapprochent davantage de ceux observés en Allemagne (*ibid*., p. 92).

Néanmoins, les études dont nous venons d'évoquer brièvement les principaux résultats ont donné lieu à des conceptions plus nuancées (Bukodi et Goldthorpe, 2009). Compte tenu de la variabilité de l'âge auquel la maturité professionnelle est atteinte selon les milieux sociaux, le genre et les générations (voir notamment Barone et Schizzerotto, 2011), d'autres hypothèses ont été développées et mises en avant afin d'appréhender conceptuellement la dynamique de la position de classe et de ses déterminants au cours de la carrière. *Social closure thesis*, *structural dominance thesis*, *life-course thesis*, *rationalization thesis* et *reproduction thesis* sont quelques-uns des mécanismes évoqués depuis longtemps (Mayer et Carroll, 1987, p. 17-21) pour rendre compte des tendances observées dans la mobilité intragénérationnelle et qui figurent parmi les résultats les plus heuristiques du nouveau regard porté sur la position de classe à partir d'une perspective du parcours de vie. À ces hypothèses s'ajoutent celles de l'*avantage cumulatif* et de l'*avantage compensatoire* qui, si elles peuvent être considérées comme faisant partie de la thèse du parcours de vie qu'elles contribuent à nuancer, sont en réalité transversales à ces différentes approches, puisqu'elles proposent de théoriser les mécanismes à l'origine des effets du parcours de vie sur les perspectives de mobilité. Nous verrons que ces différentes façons de penser la mobilité en cours de carrière, lorsqu'elles sont considérées ensemble, permettent de faire émerger une conception véritablement biographique de la classe sociale.

Si l'on tente de regrouper les cinq hypothèses identifiées par Mayer et Carroll (1987) selon l'aspect du processus de mobilité de carrière qu'elles permettent de prendre en compte, nous pouvons distinguer celles qui consistent à penser la forte inertie sociale de la position de classe à l'échelle de la carrière (comme la thèse de la reproduction et de *social closure*) d'une part, et celles qui proposent différentes interprétations de ses (légères) variations au cours du temps individuel et social (la thèse de la domination structurelle, la thèse du parcours de vie et la thèse de la rationalisation) d'autre part.

En ce qui concerne ce premier groupe, l'hypothèse de la reproduction (Mayer et Carroll, 1987, p. 20-21) insiste sur la remarquable stabilité de la classe sociale au cours de la vie et met en évidence le fait que la classe sociale détermine l'ensemble des conditions sociales d'existence qui limitent toute chance de mobilité sociale en restreignant l'accès aux ressources susceptibles de la rendre possible au cours de la vie mais aussi au fil des générations. Les modalités et les temporalités du processus de reproduction sont considérées comme une fonction du type de biens ou de dispositions qu'il s'agit de transmettre d'une génération à la suivante (Bernard et Renaud, 1976), et les conceptions économiques des inégalités sociales (qui consistent à penser la transmission du patrimoine) ont été progressivement complétées par des lectures plus culturalistes et non matérialistes des écarts sociaux (qui relèveraient de la transmission indirecte de certaines

pratiques ou dispositions au fil des générations). En outre, dans les deux cas, il a été relevé que la transmission peut s'opérer de façon intentionnelle (on parle alors des « investissements » des parents) ou de façon non intentionnelle, lorsque les ressources concernées sont bénéfiques aux enfants du simple fait de leur existence (on parle alors des « *endowments* ») (Erola et Kilpi-Jakonen, 2017a). Le phénomène de la contre-mobilité permet précisément d'attester l'importance de l'analyse de l'inscription temporelle du processus de reproduction sociale, qui, si elle n'est pas automatique, n'en est pas moins opérante à l'échelle du cycle de vie. Cette reconnaissance de l'importance du processus de la mobilité intragénérationnelle dans le processus de la reproduction sociale donne par ailleurs place aujourd'hui à des conceptions qui prennent en compte la composante diachronique de la position sociale des deux générations (Plewis et Bartley, 2014 ; Erola, Jalonen et Lehti, 2016 ; Byrne, Chandola et Shlomo, 2018 ; Cheng et Song, 2019) cherchant à rapprocher la perspective de parcours de vie de l'analyse des inégalités sociales dans le cadre intergénérationnel (Hillmert, 2015).

Dans une perspective wébérienne, l'hypothèse de *social closure* permet de penser la forte propension à la reproduction sociale à la fois dans une perspective intra- et intergénérationnelle et peut être considérée comme une modalité particulière de l'hypothèse de reproduction. Ce mécanisme, qui consiste pour un groupe social à maximiser ses chances d'accéder aux ressources et aux opportunités en limitant leur accessibilité à d'autres groupes sociaux[31] (Parkin, 1974, p. 9), serait néanmoins plus opérant à l'échelle de la carrière (au niveau intra-générationnel) car, s'agissant des classes supérieures, il est plus simple de préserver les avantages au cours de la vie que de les passer à la génération suivante (Mayer et Carroll, 1987, p. 17-18 ; Toft, 2019 ; Toft et Hansen, 2022). Pour les milieux populaires, le mécanisme de cumul des désavantages serait plus opérant à l'échelle intragénérationnelle puisque, à la différence de la mobilité intergénérationnelle qui dispose de canaux bien institutionnalisés comme celui de l'école, ce n'est pas le cas de la mobilité de classe en cours de carrière (Lopreato et Hazelrigg, 1970, p. 202), où lorsque de tels mécanismes institutionnels sont mis en place, comme par exemple la formation continue, leur efficacité en matière de réduction des inégalités sociales s'avère être de portée très limitée (Bukodi, 2017). Dans tous les cas, le résultat selon lequel la fréquence des flux de mobilité obéit à la distance sociale qui sépare les classes dont les frontières sont transgressées est en cohérence avec cette hypothèse

[31] Il est à noter que, à cette conception restrictive de *social closure*, historiquement dominante, l'auteur ajoute une autre : celle de solidarisme, qui est usurpatoire et propre aux classes défavorisées qui ne sont pas en mesure de restreindre l'accès aux ressources et aux opportunités, mais luttent pour en obtenir une plus grande part (Parkin, 1974). De façon intéressante, pour l'auteur ce sont précisément ces différentes stratégies de *closure* qui participent à définir les différentes classes sociales.

(Mayer et Carroll, 1987, p. 18), car plus la distance sociale entre les positions est grande, plus il faut de ressources pour la traverser (Hertel et Groh-Samberg, 2019).

En ce qui concerne le second groupe d'hypothèses, plus sensible aux variations de la position de classe que le groupe précèdent, on y trouve celles qui permettent de penser cette variation à l'échelle du parcours de vie (thèse du parcours de vie), celles qui en saisissent les dynamiques différenciées selon les contextes organisationnels dans lesquels elle s'inscrit (thèse de la dominance structurelle) et, enfin, celles qui se concentrent plus spécifiquement sur les changements temporels de son ampleur et de son caractère social (thèse de la rationalisation).

Ainsi, l'hypothèse de *life-course* consiste à souligner le rôle structurant de l'ancienneté et de l'expérience sur le marché du travail dans la détermination des chances de mobilité sociale au cours de la vie. C'est au sein de cette perspective que la baisse de la mobilité au fil de l'âge prend tout son sens (Mayer et Carroll, 1987, p. 19). Cette plus grande variabilité de la position sociale au début de la carrière et sa baisse ultérieure s'expliquent par le fait que les *person-job matches* prennent du temps à opérer (*ibid*.) et que le *on-the-job learning* joue un rôle important dans le cumul du « capital humain », dont l'accumulation peut représenter un mécanisme de consolidation de la position sociale tout comme elle peut compenser la faible intégration de l'offre du système éducatif et de la demande du système productif (Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011, p. 378-379).

La *structural dominance thesis*, quant à elle met en évidence trois types de facteurs structurels qui exerceraient des effets complémentaires sur les chances de mobilité : les organisations, les segments de l'industrie et la classe sociale (Mayer et Carroll, 1987, p. 18-19). L'existence des marchés internes est ici primordiale pour les chances de connaître une évolution des conditions sociales au cours de la vie ; ceux-ci sont opérants dans les grandes organisations bureautiques où le principe de promotion par ancienneté représente le principal mécanisme de redistribution des individus dans la hiérarchie sociale, rendue et perçue comme juste et méritocratique grâce à l'ensemble des règles qui régissent son fonctionnement et ses temporalités (*ibid*.). La perspective de la segmentation du marché du travail (Carroll et Mayer, 1986 ; Blossfeld et Mayer, 1988 ; Gazier et Petit, 2007), permet d'identifier un marché primaire, propice à la possibilité de « faire carrière » par une mobilité professionnelle externe ou interne à caractère choisi d'une part, et d'autre part, un marché secondaire, moins structuré qui donnerait lieu à des trajectoires professionnelles sans amélioration et avec des fortes probabilités d'interruption de la relation d'emploi et d'expérience du chômage, les frontières entre les deux marchés étant pratiquement imperméables et régissant chacune en son sein les

perspectives et les flux de mobilité professionnelle des différentes parties de la population (Amossé, Perraudin et Petit, 2011, p. 81-82).

Enfin, l'hypothèse de *rationalisation* se traduit par deux prévisions contradictoires concernant les tendances temporelles de la mobilité (Mayer et Carroll, 1987, p. 19-20). La première, désignée d'« optimiste » et attribuée à Bell (1973), consiste à prédire un accroissement permanent des chances de mobilité ascendante dues à la tertiarisation de l'économie associé à *l'upgrading* général de la structure sociale avec l'émergence de la société postindustrielle. Une traduction alternative de la même hypothèse serait néanmoins qu'à long terme la mobilité ascendante deviendrait moins fréquente, tout comme la mobilité tout court, à mesure que les destins de classe seraient déterminés à la suite de la sortie du système scolaire et en fonction de l'issue de celui-ci, suggérant un accroissement de la composante méritocratique[32] des carrières évoqué plus haut (Bukodi *et al*., 2016). La seconde hypothèse, plus pessimiste, que l'on retrouve chez Braverman (1974), consiste à prédire une prolétarisation de la main-d'œuvre de plus en plus nombreuse à exercer un travail non qualifié, éloigné de tout contrôle sur le processus de production à mesure que le travail opéré s'émiette et se routinise. Enfin, nous pouvons évoquer un troisième scénario susceptible de réconcilier ces deux prédictions opposées de l'évolution de la structure sociale, à savoir la polarisation du marché du travail (Goos et Manning, 2007), qui engendrerait la polarisation conséquente des perspectives de mobilité (Amossé, 2003 ; Amossé et Ben Halima, 2010). Les enseignements fournis par la littérature ne permettent pas forcément de trancher entre ces différentes hypothèses, car si certains auteurs constatent la dérive des classes moyennes (Chauvel, 2006a), d'autres travaux réfutent l'idée de la polarisation de la structure sociale dont ils observent l'aspiration vers le haut dans les sociétés occidentales (Oesch et Piccitto, 2019), tandis que d'autres encore retrouvent des tendances contrastées dans différents contextes nationaux[33] (Peugny, 2018). Toutefois, comme nous l'avons montré plus haut, l'ampleur de la transformation des régimes de carrière se retrouve de loin surestimée par ces différentes hypothèses, puisqu'aucune d'entre elles ne paraît apte à rendre compte de la

[32] Conformément à une littérature sociologique grandissante sur le rôle de ce qui est désigné de *cognitive ability* dans le processus de stratification sociale (Bukodi, Bourne et Betthäuser, 2019 ; Bourne *et al*., 2018 ; Connelly et Gayle, 2019 ; Betthäuser, Bourne et Bukodi, 2020 ; Marks, 2020), celle-ci figure également parmi les facteurs évoqués de la mobilité intragénérationnelle, tantôt perçue comme aspect méritocratique (Warren, Sheridan et Hauser, 2002) tantôt comme un aspect non méritocratique des carrières (Bukodi *et al*., 2016). Toutefois, étant donné que son rôle dans le processus de stratification sociale s'est avéré être marginal (Warren, 2001 ; Warren, Sheridan et Hauser, 2002 ; Betthäuser, Bourne et Bukodi, 2020) d'une part, et que nous ne retrouvons pas dans ce mécanisme un élément d'explication sociologique des inégalités sociales qu'il ne peut que contribuer à légitimer en les biologisant d'autre part, ce dernier ne fera l'objet ici de plus amples développements.

[33] Les travaux récents ont néanmoins montré que l'automatisation du travail conduit à l'érosion des perspectives de mobilité sociale ascendante (Berger et Engzell, 2022).

stabilité importante dont semble faire preuve la dynamique de la mobilité intragénérationnelle au cours du temps.

Au-delà de ces différents mécanismes spécifiques permettant de rendre compte de la dimension dynamique de la position de classe, deux mécanismes apparaissent comme transversaux et permettent de penser à la fois la forte persistance des inégalités de classe et de reconnaître leur caractère dynamique : celui du (dés)avantage cumulatif d'une part et celui de l'avantage compensatoire d'autre part. Le premier mécanisme trouve son origine dans le travail séminal de Merton (1968a), et consiste à dire que l'avantage initial d'un individu ou d'un groupe s'accumule avec le temps, et que par conséquent les inégalités sociales liées à cet avantage se creusent au cours de la vie[34] (DiPrete et Eirich, 2006). La perspective intragénérationnelle est ici centrale car les issues des carrières représentent l'une des principales ressources du processus de stratification sociale (*ibid.*, p. 272). Cette hypothèse a été confirmée empiriquement tant au niveau de la variation de l'effet de l'éducation (Bukodi, 2017) qu'au niveau des effets différés de l'origine sociale (Ballarino, Cantalini et Panichella, 2021 ; Duta, Wielgoszewska et Iannelli, 2021) à l'échelle de la carrière. Un avantage initial au cours de la carrière se transforme soit immédiatement en un avantage cumulatif, soit il permet de compenser ou de maintenir les inégalités qui y sont associées. En ce sens, la *social closure hypothesis* et l'hypothèse de la polarisation des perspectives de carrière peuvent être vues comme différentes traductions empiriques du même mécanisme (Hillmert, 2011, p. 404-405), qui dans sa version moins stricte explique que les inégalités sociales soient effectivement maintenues (Lucas, 2001), et dans sa version la plus stricte permet de rendre compte de l'accroissement de celles-ci.

Le second mécanisme, celui de l'avantage compensatoire implique que les désavantages cumulatifs ou la dépendance au sentier (*path dependence*) sont moins prononcés pour les individus issus des familles avantagés, en mesure de compenser pour un désavantage précoce, réduisant ainsi les conséquences des résultats négatifs antérieurs sur la suite du parcours individuel (Bernardi, 2014). Le mécanisme de l'avantage compensatoire fait ainsi écho aux hypothèses de reproduction sociale et des effets de parcours de vie évoquées plus haut, qui apparaissent toutes deux le plus clairement dans le processus de contre-mobilité. En réalité, ce mécanisme complète celui du renforcement des inégalités évoqué plus haut (Herbaut, 2019), puisqu'il consiste pratiquement à reconnaître qu'un désavantage persiste ou augmente au cours de la vie

[34] Les auteurs distinguent deux versions de l'hypothèse de (dés)avantage cumulatif : la version stricte de cette hypothèse repose sur l'idée d'un cumul des (dés)avantages qui résulte dans un accroissement des écarts sociaux entre les individus ou les groupes selon le critère considéré, tandis que sa version moins stricte insiste plutôt sur le (dés)avantage persistant que procurent certaines caractéristiques, sans que celui-ci soit forcément associé à une hausse des inégalités sociales au cours du temps (DiPrete et Eirich, 2006).

pour les individus issus des familles défavorisées, là où il s'atténue pour les individus mieux dotés socialement (Bernardi et Ballarino, 2016), suggérant que les deux mécanismes opèrent simultanément mais sélectivement au sein des différents échelons de la structure sociale[35] (voir aussi Erola et Kilpi-Jakonen, 2017b).

Ainsi, lorsqu'il s'agit de répondre à la question primordiale qui sous-tend toute interrogation sur la mobilité intragénérationnelle, à savoir dans quelle mesure elle est apte à corriger les inégalités initiales sur le marché du travail (Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011), à l'aune des résultats et des mécanismes théoriques évoqués plus haut, la réponse n'est pas uniforme. Le principal apport de ces différents travaux consiste à souligner qu'en plus d'être un mécanisme d'allocation des individus au sein de la structure sociale, la mobilité apparaît comme étant elle-même un mécanisme social stratificatoire, dont les conséquences au niveau des inégalités sociales ne peuvent pas être comprises comme un simple effet de correction ou de compensation pour les inégalités initiales. Porteuse des mécanismes de cumul et de compensation, la carrière dans la société moderne représente à la fois le produit et le lieu de la stratification sociale.

Sur l'intérêt d'une conception biographique de la classe sociale

À un niveau plus macrosociologique, ces différentes recherches sur le processus de la mobilité intragénérationnelle ont permis de mettre en lumière, de façon encore plus évidente que les études de la mobilité intergénérationnelle, la dimension biographique de tout expérience de mobilité et de toute position de classe. En plus de varier selon son degré d'hérédité sociale, la classe sociale ne donne pas lieu au même degré de consolidation temporelle à l'échelle individuelle. Ainsi apparaît ce que l'on pourrait nommer une approche biographique de la classe sociale, qui au-delà de la mobilité de carrière, s'intéresse aux différentes voies d'accès aux classes sociales : c'est là le principal apport de cette perspective, tant par rapport à celles qui s'intéressaient presque exclusivement à la transmission de la position sociale entre les générations qu'à celles qui ont conduisent à remplacer une analyse de la structure sociale par celle du marché du travail.

Les études qui ont cherché à analyser l'évolution du destin de classe au cours de la vie ont pu mettre en évidence à la fois les différentes voies d'accès aux classes sociales (Halpin et Chan, 1998 ; Bühlmann, 2010 ; Bison, 2011 ; Robette, 2011 ; Bukodi *et al.*,

[35] On peut aussi penser que le mécanisme d'avantage cumulatif n'agit pas de la même façon sur les marchés de travail caractérisés par la mobilité « organisationnelle » et ceux caractérisés par la mobilité « qualificationnelle » : il conduit à un accroissement des avantages dans les premiers, plus propices à la mobilité et à un maintien de ceux-ci dans les seconds (Hillmert, 2011, p. 406).

2016 ; Toft, 2018) et leurs inégales implications en termes de perspectives professionnelles (Friedman, Laurison et Miles, 2015 ; Toft, 2019) et résidentielles (Le Roux, Imbert, *et al*., 2018). Cette approche part du principe que la destination finale n'est pas le seul facteur à prendre en compte et que les temporalités et le déroulement des trajectoires sont également déterminants. Plus fondamentalement, les résultats de ces études invitent à analyser les trajets concrets de mobilité en plus du degré de mobilité ou d'immobilité d'une société donnée (Duta, Wielgoszewska et Iannelli, 2021).

Paradoxalement, cela permet de revenir aux conceptions plus classiques de la mobilité, finalement très peu exploitées empiriquement, et selon lesquelles la mobilité intragénérationnelle représente le cœur du mécanisme de la stratification sociale qui distribue et redistribue les individus au sein de la structure sociale. En cela, elle conditionne directement l'expérience individuelle de ce processus et représente probablement le déterminant principal des réponses individuelles aux caractéristiques structurelles de la société qui pèsent sur eux (Goldthorpe, 1987, p. 122). En effet, elle représente une des façons de relier la temporalité à la structure sociale, où à la fois la position de class (*class location*) et la trajectoire comptent (Wright et Shin, 1988). Cette dimension temporelle de toute position de classe implique que, quelle que soit le degré de rigidité de la structure de classe d'une société, en réalité, chaque trajectoire de classe est porteuse d'un certain degré d'indétermination temporelle quant à l'état futur auquel elle aboutira (Wright, 1997, p. 25-27). D'où l'intérêt d'une conception biographique de la classe sociale qui ne saurait être saisie que par une approche longitudinale de l'expérience de la mobilité et de l'immobilité sociales (Bertaux, 1974), où le temps lui-même devient une dimension de la stratification sociale (Duvoux, 2021, p. 104-105). En ce sens, le temps creuse les écarts entre les différents groupes sociaux, mais peut également en créer de nouveaux.

Comprise ainsi, l'étude de la mobilité intragénérationnelle fait écho à toutes les problématiques qui ont animé le débat sociologique sur la mobilité sociale depuis son origine. Elle devient ainsi un terrain fructueux pour définir les classes sociales (1), étudier leur degré de consolidation et la rigidité des frontières qui les séparent (2), rendre compte des différences de valeurs, attitudes et pratiques individuelles (3), saisir les dynamiques temporelles de la structure sociale (4), décrire le lien entre la biographie individuelle et l'histoire sociale (5), mesurer les inégalités genrées (6) et questionner le fondement méritocratique des sociétés modernes (7). La spécialisation croissante de différentes disciplines de sciences sociales, mais aussi la parcellisation de plus en plus prononcée de différents domaines d'études au sein de chaque discipline, ont surement joué dans l'« autonomisation » parfois exagérée de chacune de ces manières de s'intéresser à la stratification et mobilité sociales, manières qui donnent lieu, comme nous l'avons vu au

tout début de cette introduction, aux différentes thématiques de recherche. En outre, ces études et leurs thématiques sont associées à des littératures, données et méthodes particulières, qui ne permettent pas toujours une articulation directe de leurs efforts et résultats. Même si elle n'échappe point aux difficultés mentionnées, cette thèse tâchera de montrer qu'il existe une complémentarité importante entre la plupart de ces façons de s'intéresser à la mobilité sociale – complémentarité dont notre travail ne prétend guère exploiter tous les potentiels, mais espère saisir les éléments principaux.

Proposition d'un cadre d'analyse de la mobilité sociale en cours de carrière

Pour conclure ce chapitre introductif, nous souhaitons restituer le cadre analytique et contextuel dans lequel s'inscrivent l'ensemble des analyses qui composent cette thèse. Pour ce faire, nous reviendrons d'abord sur une définition générale de notre objet d'étude qui demande de préciser la perspective que nous avons privilégiée dans le présent travail pour étudier les inégalités sociales et l'intérêt qu'il y a à y porter un certain regard dans le contexte français. Ensuite, nous proposerons les définitions de notions clés que nous mobiliserons tout au long de ce manuscrit, avant de présenter à la fin son organisation générale et le plan détaillé. Ces différents éléments devraient suffire pour rendre compte de la démarche générale adoptée dans cette thèse, sachant que les éléments plus précis concernant l'état d'art sur les différentes questions de recherche ayant guidé ce travail, ainsi que les données et les méthodes mobilisées, seront abordées progressivement et feront l'objet d'une présentation séparée au début de chacune des trois parties dont est composé le présent manuscrit.

L'objectif général de cette thèse est d'analyser la mobilité de classe en cours de carrière, du point de vue de sa structure (c'est-à-dire trajets de mobilité empruntés) et du point de vue de sa dynamique (en suivant son évolution selon les périodes et au fil des générations). Pour étudier ce phénomène jusqu'à présent peu exploré dans le contexte français, nous inscrivons notre démarche dans une perspective structuraliste des inégalités sociales, et mobilisons un ensemble de notions particulières permettant de penser ce phénomène selon trois paradigmes différents, qui structurent l'organisation de cette thèse : l'approche par période, l'approche générationnelle et enfin l'approche par parcours de vie. Pour beaucoup exploratoire, ce travail devrait être lu comme une première tentative systématique de saisir les caractéristiques et l'évolution de la mobilité intragénérationnelle en France au cours du demi-siècle passé.

L'approche structuraliste des inégalités sociales

La mobilité en cours de carrière désigne tout type de changement de situation d'un individu vis-à-vis de l'emploi, et représente un processus multidimensionnel qui peut entrainer des changements de fonction, de statut, de secteur d'activité, d'établissement, d'entreprise, de position sociale ou des transitions entre emploi, chômage et inactivité (Duhautois, Petit et Remillon, 2012, p. 7-11). À ces différentes dimensions de changement de la situation professionnelle correspondent différentes façons d'analyser la mobilité (Shin, 2007, p. 1302) : selon qu'elle soit interne ou externe (en termes d'employeur, d'organisation ou de secteur), volontaire ou subie (selon qu'elle soit choisie par l'individu ou subie par celui-ci), ascendante, descendante ou horizontale (selon qu'elle implique ou non une amélioration ou une détérioration de la position sociale). Même si nous tenons compte des situations de chômage et d'inactivité dans nos analyses, cette thèse s'intéresse de façon privilégiée à la mobilité de carrière qui entraine un changement de la position sociale, que nous appréhendons de surcroît dans une perspective de classe sociale. En effet, la perspective classiste ne représente qu'une des façons possibles de décrire le changement dans les conditions sociales d'un individu, et selon les caractéristiques de celles-ci dont elles tiennent compte. Nous pouvons ainsi distinguer l'approche classiste de l'approche gradualiste des inégalités sociales (Grusky et Ku, 2008) qui s'inscrivent toutes les deux dans le paradigme « structuraliste », paradigme dominant en sociologie dans la période entre 1945 et 1985, et qui sera supplanté par le paradigme « culturaliste » entre 1985 et 1995, puis par une perspective « postmoderne » à partir de 1995 (Grusky et Ku, 2008, p. 7-12).

En effet, c'est précisément la période structuraliste qui avait laissé le plus d'espace et d'espoir pour l'analyse empirique de la stratification sociale à travers la mobilité qu'elle permet ou assure aux individus. Les problématiques de la période « culturaliste » et de la période « postmoderne » ont été moins heuristiques en ce domaine. Pour des raisons que nous avons déjà évoquées plus haut, la première, associée notamment aux travaux de Bourdieu, a été très critique de la tradition de recherche sur la mobilité sociale[36]. La seconde, associée aux conceptions annonçant la fin et la mort des classes sociales, utilise, comme nous l'avons vu précédemment, précisément l'argument de l'accroissement de la mobilité sociale pour illustrer l'effondrement des grandes classes sociales (Chauvel, 2001). Cependant, du constat de l'accroissement de la mobilité à la conclusion selon

[36] Cette réduction de la perspective bourdieusienne à une perspective « culturaliste » est néanmoins discutable. Nous avons vu que, bien qu'elle se prête moins bien à l'étude de la mobilité sociale, cette approche a néanmoins apporté des contributions importantes dans ce domaine de recherche. Il semblerait donc que ce qui distingue la perspective de Bourdieu – et la rend de fait peu opérationnelle sur le terrain de la mobilité – soit l'approche en termes de « champs » et de capitaux (Savage, Warde et Devine, 2005).

laquelle les inégalités entre les classes se réduisent, voire disparaissent, le chemin est long, et le raccourci opéré par les auteurs s'est avéré peu fondé empiriquement.

Pour revenir aux conceptions structuralistes qui nous occupent ici, nous l'avons déjà dit, on peut y distinguer deux approches principales : l'approche gradualiste et l'approche classiste (Grusky et Ku, 2008, p. 7-12). Les approches classistes dominaient la sociologie dans les années cinquante, et furent ensuite supplantées par les approches continues de la stratification sociale, puis suivies d'un « renouveau des approches classistes » à partir des années soixante-dix (Peugny, 2007, p. 37-43), aboutissant, à la fin des années 1990, à une nouvelle vague de la rhétorique anticlassiste particulièrement violente (Grusky et Sørensen, 1998). Les différents indicateurs empiriques, ainsi que les méthodes employées par les deux approches pour étudier les inégalités sociales témoignent du fait que les divergences ne sont pas seulement accessoires et qu'elles sont liées à des différences fondamentales dans la compréhension du système de stratification sociale.

Ainsi, la principale différence qui les oppose tient à la façon dont elles appréhendent les inégalités : dans le paradigme gradualiste, les inégalités relèvent d'attributs individuels. Sans être forcément individualiste, cette approche admet des facteurs structurels qui conditionnent les situations sociales et économiques des individus, mais *in fine* considère les inégalités comme une fonction des propriétés individuelles et non pas comme une caractéristique de la distribution inégalitaire en elle-même (Wright, 2016). À l'inverse, la perspective structuraliste considère les inégalités sociales comme relevant de rapports sociaux de pouvoir, et de ce fait repose sur une vision relationnelle de la distribution des ressources sociales (Wright, 2016), appréhendée comme une conséquence des relations d'emploi (perspective néo-wébérienne de Goldthorpe), du processus d'exploitation (perspective néo-marxiste de Wright) ou du processus de *social closure* (perspective néo-durkheimienne de Grusky) (voir Barone, Hertel et Smallenbroek, 2020, p. 1).

Ainsi, à ces différentes façons d'interpréter les inégalités correspondent différentes manières de les mesurer : dans le cadre des approches classistes, les inégalités entre les classes sociales (qu'il s'agisse d'inégalités sociales, économiques, culturelles, ou autres) sont interprétées en tant que différences de nature profondément qualitative, tandis que dans les approches gradualistes, elles se réduisent à une simple différence de degré. Par conséquent, dans l'approche gradualiste, c'est une échelle continue qui permet de quantifier les inégalités entre les individus. Ses opérationnalisations les plus fameuses sont l'indice de statut socio-économique de Duncan (SEI) et l'indice international de statut socio-économique proposé par Ganzeboom, De Graaf et Treiman (ISEI) (Hauser et

Warren, 1996, p. 21). En outre, une littérature sociologique florissante emprunte ses principaux outils à l'approche conventionnelle des économistes et s'intéresse ainsi aux inégalités de revenus, au point que cette approche domine aujourd'hui la recherche sur la stratification sociale[37] (Barone, Hertel et Smallenbroek, 2022). En revanche, dans les approches « classistes » et discontinues des inégalités sociales, ce sont les nomenclatures de classe qui sont employées, dont trois sont particulièrement importantes à distinguer, chacune puisant dans l'héritage des grandes classiques de la sociologie : une d'inspiration néo-marxiste (Wright), une d'inspiration néo-wébérienne (Goldthorpe) et une d'inspiration neo-durkheimienne (Grusky)[38] (Wright, 2005).

En mobilisant la nomenclature internationale EGP (élaborée dans les nombreux travaux de Goldthorpe) et la nomenclature française des PCS –, qui, en dépit du débat vif auquel leur confrontation a donné lieu (voir par exemple Kieffer, 2000 ; Goldthorpe, 2001), ne sont pas fondamentalement différentes[39] (Pierru et Spire, 2008, p. 473) –, ce travail de thèse opérationnalise la position sociale de l'individu depuis une perspective structuraliste de la stratification sociale. La mobilité intragénérationnelle ne nous intéressera dans le présent travail qu'en tant qu'elle représente une façon de prendre en compte l'aspect diachronique et biographique de la position de classe[40], dont nous avons démontré précédemment l'intérêt sociologique.

Cela dit, et avant de revenir sur les notions clés qui découlent de cette perspective, nous souhaitons dire un mot sur l'intérêt qu'il y a à situer une telle approche structuraliste des inégalités de carrière dans le contexte français sur lequel porte exclusivement le présent travail. Bien qu'il y ait des raisons de penser que les variations internationales des *patterns* de mobilité seraient plus importantes pour la mobilité intragénérationnelle que

---

[37] Les travaux qui combinent l'approche par *profession* et par revenu notent que la mobilité de la distribution des revenus est bien plus élevée que celle de l'*occupation*, et cela à la fois dans le cadre intra- et intergénérationnel (Bloome et Furey, 2020).

[38] En plus de ces schémas classiques, nous pouvons mentionner trois propositions plus récentes : celle d'Esping-Andersen dont la distinction principale relève des classes traditionnelles fordistes et les nouvelles classes post-modernes, selon les critères de la division du travail et le *class closure* (1993, p. 7-31) ; celle d'Oesch (2006, p. 11-71) qui se fonde sur les différences de *work logic* (définie selon quatre critères : *the setting of the work process, the degree of authority relations, the primary orientation* et *the skill requirements*) pour délimiter les classes, et enfin celle de Hertel (2017, p. 91-117), qui cherche à combiner les quatre approches, celle de Goldthorpe, de Wright, d'Esping-Andersen et d'Oesch et qui est particulièrement créée et pensée pour l'étude de la mobilité sociale.

[39] Les principes fondamentaux des deux nomenclatures seront exposés dans le premier chapitre de cette thèse. Contentons-nous de remarquer ici que la nomenclature internationale EGP représente le produit d'un vaste projet de comparaison internationale « *Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations* » (CASMIN), créé entre 1983 et 1988 par Goldthorpe et Erikson (Kieffer, 2011, p. 137-138), et est généralement considérée comme (néo)webérienne (Tittenbrun, 2014, p. 31). La nomenclature des PCS, en revanche, doit son existence à des fins plus administratifs que véritablement scientifiques, et ne dispose pas d'un ancrage théorique fort (Amossé, 2013, p. 1042-1048).

[40] Bien que nous retenions dans ce travail une lecture classiste des inégalités sociales, pour éviter la répétition, nous employons les notions de position sociale, de groupe social et de catégorie sociale ou socioprofessionnelle comme synonymes de la position de classe.

pour la mobilité intergénérationnelle – en raison des différences institutionnelles importantes qui régissent le fonctionnement du marché de travail et ses liens avec le système scolaire (König et Müller, 1986, p. 73 ; Haller *et al.*, 1985, p. 580) –, ayant connu la plupart des changements majeurs qui ont bouleversé la structure sociale de sociétés capitalistes développées au cours du XXe siècle, la France représente un terrain propice pour l'analyse des effets de ces dynamiques du point de vue du processus de mobilité intragénérationnelle.

Sur le plan structurel, l'industrialisation et le déclin considérable du secteur agricole, puis la désindustrialisation de l'économie, la massification et la démocratisation scolaire et la féminisation progressive de la main-d'œuvre, sont des dynamiques structurelles qu'elle partage avec les autres sociétés capitalistes occidentales (voir Breen et Müller, 2020a). À un niveau plus conjoncturel, elle est également représentative de la variation des régimes de croissance économique, qui a conduit à un passage progressif d'un régime de croissance exceptionnelle dans la période d'après-guerre, accompagné d'un État-providence fort qui allait de pair avec la planification économique, à un régime où la détérioration des perspectives économiques à partir des années 1970-1980 sera accompagnée des politiques néolibérales qui créent un contexte d'insécurité structurelle dans les sociétés modernes (Mills et Blossfeld, 2005). De ce fait, la France constitue un terrain fructueux pour étudier l'évolution des inégalités de classe et de genre dans la seconde moitié du XXe siècle (Kieffer *et al.*, 2005).

Si ces grandes transformations sociales ne représentent aucunement la spécificité de la société française, nous avons déjà noté qu'en termes de régime de carrière, une originalité de ce contexte institutionnel a été très tôt relevée et concerne l'existence d'un espace organisationnel de la mobilité sociale en France, plus propice à la mobilité de carrière que les sociétés à paysage de mobilité qualificationnelle, dont l'Allemagne représente l'exemple type (König et Müller, 1986). Bien que cette différence ait été récemment remise en question (Elbers, Bol et DiPrete, 2021), il apparaît néanmoins important de mettre à l'épreuve empirique l'idée selon laquelle le contexte français serait particulièrement favorable à la mobilité en cours de carrière, étant donné que cette idée a si longtemps structuré les comparaisons internationales dans ce domaine de recherche. À cette spécificité, qui relèverait du degré d'intégration entre le système d'éducation et le marché du travail en France, s'en ajoute une seconde, qui est liée aux caractéristiques des relations d'emploi qui régissent ici le fonctionnement du marché du travail et qui aurait des conséquences différentes en termes de mobilité. En effet, la France est souvent rangée parmi les pays à « relations d'emploi fermées » (*closed employment relationship*), qui, à la différence des pays à relations d'emploi ouvertes, disposent de mécanismes de protection, tels que les syndicats et la législation en faveur de la sécurité et de la stabilité d'emploi,

qui seraient peu favorables à la mobilité professionnelle (Mills et Blossfeld, 2005, p. 7-8). Au-delà des effets contradictoires et opposés que ces deux spécificités institutionnelles peuvent avoir sur l'ampleur globale de la mobilité en cours de carrière en France[41], ce sont aussi leurs effets sur le type de mobilité qui doivent être analysés.

Nous avions déjà noté précédemment que s'il existe en France une littérature vaste et riche sur le sujet de la mobilité intergénérationnelle, la mobilité de classe au cours de la vie demeure un champ d'étude largement sous-investi. Plus problématique encore, les travaux recensés semblent partager un certain nombre d'inconvénients : même si la plupart de ces études s'appuient sur la même enquête (qui est souvent l'enquête FQP), et même si la continuité de la nomenclature socioprofessionnelle employée y est assurée, les dates de l'enquête choisies, les points de parcours professionnels pris en compte, ou encore les tranches d'âge envisagées, etc. ne convergent que très rarement, ce qui rend difficile une vue d'ensemble des caractéristiques et de l'évolution du phénomène de mobilité. De plus, la mobilité intragénérationnelle a été étudiée d'une manière peu systématique et rarement sur la période longue et dans la période la plus récente. En outre, la mobilité absolue y est rarement distinguée de la mobilité relative, de même que le milieu social d'origine des individus étudiés est (à peu d'exceptions près) négligé et les inégalités de genre en matière de mobilité de classe en cours de carrière insuffisamment explorées, ce qui, dans l'ensemble, avait mené à une certaine surestimation des changements intervenus à la fois au fil du temps (entre différentes enquêtes), et au cours des vies individuelles. La présente thèse se propose ainsi de combler certains de ces manques et se donne pour objectif de systématiser les résultats et les connaissances sur la mobilité intragénérationnelle en France, tout en les enrichissant de nouveaux apports issus de la perspective intergénérationnelle, mais aussi du paradigme du parcours de vie.

Ainsi, dans un contexte de massification et de démocratisation scolaire, de la transformation considérable de la structure sociale (liée d'abord à l'industrialisation et puis à la tertiarisation rapide de l'économie française suite à la Deuxième Guerre mondiale), la structure sociale de la société française a été marquée par un léger accroissement de la fluidité sociale pour les générations récentes (Vallet, 2017). Au niveau intergénérationnel, la hausse observée de la fluidité sociale s'explique principalement par l'expansion de l'éducation d'une part, et par sa démocratisation d'autre part, facteurs auxquels il faut ajouter la diminution du rendement professionnel de l'éducation dont la contribution aux tendances observées a été cependant moins prononcée (Bouchet-Valat,

[41] Sachant que le processus d'expansion scolaire est susceptible de changer le lien entre le système éducatif et le marché du travail (Elbers, Bol et DiPrete, 2021) et que le processus de globalisation et de dérégulation contribue à éroder le système de protection sociale (Kieffer *et al.*, 2005), nous pouvons supposer que si les spécificités françaises ne disparaissent pas complétement, elles deviennent du moins de plus en plus atténuées à mesure que les deux processus avancent.

Peugny et Vallet, 2016 ; Vallet, 2017). Or, il reste à savoir à ce stade ce qu'il en est au niveau de la mobilité en cours de carrière, question qui est elle-même étroitement liée à celle qui interroge la « voie » par laquelle cet accroissement de la fluidité sociale a eu lieu.

En outre, la fin de la période de forte croissance économique de l'après-guerre, les conjonctures économiques négatives récurrentes, en parallèle avec l' « inflation scolaire » (Duru-Bellat, 2006), ont soulevé de nouveaux débats autour du déclassement social (Maurin, 2009 ; Peugny, 2009 ; Chauvel, 2016). Ce phénomène de déclassement est tantôt appréhendé comme relevant principalement du sentiment – par définition subjectif – d'insécurité généralisé (Castel, 2003 ; Maurin, 2009), tantôt comme lié à des conditions objectives ressortant de la perte de la position sociale de son milieu d'origine (Peugny, 2009 ; Chauvel, 2016), ou de l'exercice d'un emploi dont le niveau de formation demandée est inférieur à celui dont dispose l'individu concerné (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005). Ces différents constats témoignent du caractère fortement ambigu des tendances actuelles dans les sociétés modernes – à savoir la hausse généralisée du niveau de qualification et l'augmentation du chômage et de l'insécurité de l'emploi –, tendances ayant par ailleurs des conséquences directes sur le déroulement des carrières individuelles. En analysant les flux de mobilité de classe en cours de carrière d'une part, et les trajectoires de classes en termes de leurs forme et structure d'autre part, cette thèse s'inscrit dans le cadre des nombreux travaux visant à contribuer à la compréhension de la dynamique des inégalités sociales dans la société française des dernières décennies du XXe et du début du XXIe siècle, période au cours de laquelle la France est certes devenue une société de masse, mais qui n'en demeure pas moins une société de classe (Coulangeon, 2021).

Après ces quelques considérations introductives explicitant les intentions de ce travail, il convient de dire quelques mots sur ce qu'il n'est pas. Même si l'intérêt principal de ce travail de thèse repose sur l'étude sociologique des inégalités sociales, celui-ci n'en aborde pas tous les aspects. Parmi les questions auxquelles cette étude ne permet malheureusement pas de répondre se trouvent celles qui portent sur l'ampleur et la qualité du fossé social séparant le haut et le bas de la structure sociale, ainsi que leur évolution dans le temps. Les études sur le sujet étant nombreuses et concluantes (nous pensons ici notamment aux travaux de Piketty), nous ne pouvons que nous appuyer sur ces travaux en essayant de reconstituer les contextes sociaux et économiques dans lesquels le champ de cette étude inscrit ses résultats. La hausse des inégalités en France (et en Europe) depuis les années 1970-1980, et les écarts très considérables qui y séparent les deux extrêmes de la structure sociale (Piketty, 2013a), représentent les traits essentiels de ce contexte social. Il est certain que l'étude de la mobilité sociale en cours de carrière (souvent réduite à l'analyse des classes moyennes et ouvrières) doit en tenir

compte, même si la nature des données qu'elle mobilise et des questions auxquelles elle vise à répondre ne sont pas exactement les mêmes[42]. Dans ce sens, il est important de noter que les différentes tendances que nous venons d'évoquer brièvement concernant le contexte français – à savoir la hausse des inégalités sociales, l'accroissement de la fluidité sociale, et enfin l'importance croissante du déclassement social –, ne sont pas forcément contradictoires, puisqu'il s'agit d'observations qui concernent différents aspects des inégalités sociales et de leur évolution. Dans un cas, il s'agit principalement des inégalités salariales et patrimoniales séparant le sommet du reste de la structure sociale ; dans l'autre, il s'agit des études de la mobilité entre les classes sociales qui sont souvent appréhendées comme les groupements de différentes *professions*, définies par les relations d'emploi, niveaux de revenus, de prestige ou encore d'éducation. Ce ne sont donc là que différentes façons d'explorer les multiples facettes d'un même phénomène[43], et il n'y a aurait pas de raisons à s'attendre à ce que leurs résultats soient convergents, pas plus qu'il y en aurait de croire qu'une approche serait plus pertinente qu'une autre pour étudier les inégalités sociales, dont nous avons déjà prévenu qu'elles ne devaient pas être considérées comme synonyme de mobilité et d'immobilité sociales.

Ces précisions sur ce qu'est et n'est pas notre travail étant faites, les dernières pages de cette introduction seront consacrées à son cadrage analytique (permettant de définir les principales notions qui seront mobilisées dans cette thèse) et à la présentation du plan général du manuscrit.

Notions clés pour étudier la mobilité en cours de carrière

Parmi l'ensemble des changements qui interviennent dans la situation d'un individu vis-à-vis de l'emploi, nous nous intéresserons principalement à ceux qui impliquent un changement de position sociale. Empiriquement parlant, cela représente une partie mineure de la mobilité professionnelle, puisque la plupart des changements professionnels n'impliquent pas la mobilité de classe (Mayer et Carroll, 1987). Néanmoins, du point de vue social, il s'agit des changements de situation professionnelle

[42] La raison principale de cette impossibilité empirique de saisir ces dynamiques dans la présente étude réside dans le fait que les données sur la population générale ne sont pas vraiment adaptées pour étudier les phénomènes ou les groupes sociaux dont l'importance quantitative est tellement mineure qu'elle risque de les empêcher d'apparaître dans les statistiques (en dépit de leur poids social). Par ailleurs, les schémas mobilisés lorsqu'il s'agit de l'opérationnalisation du reste de la structure sociale (y compris dans cette étude) reposent sur des critères socio-professionnels souvent insuffisamment précis pour en permettre une étude extensive.

[43] Ainsi, une contribution récente montre que, en l'absence de prise en compte du patrimoine, les différents travaux sous-estiment les inégalités intergénérationnelles, puisque le patrimoine constitue une dimension unique de la stratification sociale, qui vient s'ajouter à la profession, à l'éducation et au revenu, auxquels elle ne peut aucunement se réduire (Hällsten et Thaning, 2022).

dont les conséquences sont de loin les plus importantes en termes de conditions de vie. Nos analyses porteront ainsi sur la structure et l'évolution de la mobilité de classe en cours de carrière en France au cours des cinquante dernières années, évolution et structure qui seront également analysées au fil des cohortes, allant des générations nées avant la Première Guerre mondiale jusqu'à celles nées dans les années quatre-vingt. Au-delà de l'étude de l'évolution des flux de mobilité intragénérationnelle, ce travail vise à découvrir les trajectoires *sociales* qui rendent différents trajets *individuels* plus ou moins probables.

Plusieurs précisions analytiques sont désormais nécessaires et concernent : la façon dont nous désignons la mobilité qui implique le changement de position sociale (1), la manière dont nous décrivons sa structure (2), les régularités que l'on y retrouve (3) et la dynamique temporelle qui en émerge (4). La question des données mobilisées étant abordée plus loin (dans les chapitres introductifs de chacune des trois parties de la thèse), nous nous contenterons d'indiquer à ce stade que notre travail s'appuie sur les six éditions de l'enquête transversale *Formation-Qualification Professionnelle* (Insee, 1970 ; 1977 ; 1985 ; 1993 ; 2003 ; 2014-2015) d'une part et sur l'enquête rétrospective *Histoire de vie* (Insee, 2003) d'autre part. Pour saisir la mobilité, nous mobilisons plusieurs indicateurs empiriques, consistant en une comparaison entre le premier emploi et l'emploi occupé à la date de l'enquête (première partie de la thèse), entre les positions occupées à l'intervalle de cinq ans de carrière (deuxième partie) ou sur l'ensemble des positions occupées par l'individu au fil de sa carrière (troisième partie).

Pour désigner ces changements de position sociale, nous parlerons le plus souvent de *mobilité intragénérationnelle*, notion qui a le mérite d'expliciter le niveau d'analyse, qui en l'occurrence correspond à la mobilité individuelle, vécue à l'échelle d'une seule génération (Sorokin, 1964), par opposition à la mobilité sociale, qui, sans précision supplémentaire, se réfère à la perspective intergénérationnelle. Toutefois, en cohérence avec la perspective structuraliste dans laquelle s'inscrit le présent travail et les indicateurs empiriques que nous mobilisons, nous parlerons également de la *mobilité de classe* ou de *la mobilité sociale en cours de carrière*. La notion de *mobilité socioprofessionnelle* sera également mobilisée comme synonyme, en admettant que la façon dont nous opérationnalisons la classe sociale repose sur les nomenclatures qui distinguent les différentes professions selon leurs caractéristiques socio-économiques. La mobilité intragénérationnelle, la mobilité de classe ou la mobilité sociale en cours de carrière, la mobilité socioprofessionnelle, constituent autant de notions que nous mobilisons pour désigner de façon générale la partie de la mobilité professionnelle qui implique des changements de conditions sociales d'existence à l'échelle de la vie individuelle.

Nous chercherons par ailleurs à décrire systématiquement la mobilité selon le caractère social des mouvements qu'elle sous-entend, en parlant de la *mobilité ascendante* lorsque le changement correspond à une amélioration de la position sociale et de la *mobilité descendante* lorsque le changement correspond à une détérioration de la situation individuelle. Enfin, nous parlerons de *mobilité horizontale* lorsque le changement de position sociale n'implique pas un changement important au niveau des conditions sociales d'existence, ou lorsque celui-ci ne peut pas être caractérisé socialement, comme dans le cas de la mobilité d'emploi (composée des transitions entre l'emploi et le chômage ou l'inactivité) ou de la mobilité de statut (composée des flux de mobilité entre les groupes salariés et non salariés).

En prenant au sérieux le principe du paradigme du parcours de vie selon lequel la stratification et la différenciation sociale dans le parcours de vie ne se manifestent pas seulement en termes de statuts ou de rôles distincts, mais aussi dans les configurations et les *pathways* qui constituent la structure générale du parcours de vie (Macmillan, 2005, p. 10), nos analyses chercheront à aller au-delà de la description de la mobilité en termes d'ampleur ou de volume, en proposant un examen de sa structure. Ainsi, nous mobilisons de façon simultanée les notions de *carrière*, de *parcours* et de *trajectoire* ou d'*itinéraire* socioprofessionnels pour décrire les *patterns* de mobilité suivis[44]. Il est à noter que, en suivant Spilerman (Spilerman, 1977, p. 551-552), par la notion de carrière (tout comme par les notions de parcours, de trajectoire et d'itinéraire) on entend un parcours professionnel commun à une partie de la population active, qui constitue une régularité empirique (c'est-à-dire une caractéristique structurelle) sur le marché du travail. Ces notions nous permettent ainsi de décrire le lien particulier qui se tisse entre les différentes séquences d'emploi dans une histoire individuelle d'emplois, où l'on cherche à identifier des *patterns* ou une logique propre, sans forcément s'attendre à y retrouver une cohérence et encore moins une linéarité. Dans la perspective structuraliste qui est la nôtre, ces différents *patterns* individuels constituent en effet les *voies d'accès* aux différentes classes sociales, terme qui, à la différence des trois autres notions qui sont prospectives, repose sur un regard rétrospectif sur le phénomène analogue : au lieu de regarder les destinées sociales depuis, par exemple, le premier emploi (en cherchant à savoir ce que deviennent les individus qui s'insèrent sur le marché du travail en tant qu'ouvriers qualifiés), il consiste à se demander comment est-ce que l'on devient cadre (en reconstruisant, par exemple, la distribution des premiers emplois des individus qui à

---

[44] Le choix de considérer ces concepts comme synonymes peut sembler surprenant, puisque ces différentes notions donnent souvent lieu à des positionnements théoriques différents dans l'analyse des biographies (Remillon, 2009, p. 16; 22-23 ; Passeron, 1990 ; Bourdieu, 1986 ; Darmon, 2008). Faute d'une pratique conventionnelle dans la sociologie des parcours de vie, nous décidons néanmoins de passer outre ces différences, qui aboutissent à des discussions qui relèvent davantage de l'ordre linguistique et sémantique que des différences véritablement fondamentales entre les travaux mobilisant ces différents concepts.

la fin de leur carrière font partie du groupe des cadres). Nous combinerons, dans le présent travail, les deux perspectives, et mobiliserons de ce fait les deux types de terminologie.

À la fois les *flux* de mobilité (la quantité totale des mouvements de mobilité intragénérationnelle) et leur *structure* (les types de trajets dans la structure sociale dont ces flux de mobilité sont composés) dépendent étroitement de l'état de la distribution socioprofessionnelle des individus dans les différentes étapes des carrières comparées. En empruntant la distinction commune dans les travaux sur la mobilité sociale (voir Vallet, 1999 ; Breen, 2020), nous désignons ces taux bruts de mobilité « observée » ou de mobilité absolue. Les notions de fluidité de carrière (que nous proposons pour désigner la fluidité sociale à l'échelle de la carrière) et de mobilité relative seront réservées aux mouvements de mobilité appréhendés indépendamment de l'état de la structure sociale, permettant d'exprimer le degré et la structure de l'association « nette » entre les différentes positions sociales. C'est dans ce contexte que nous parlerons de *régime de carrière* ou de *régime de mobilité* (Diprete *et al*., 1997 ; DiPrete, 2002), que nous comprenons ici comme des concepts synthétiques permettant de désigner à la fois l'ampleur et la structure de la mobilité, qui constituent deux indicateurs principaux de l'évolution du degré de rigidité d'un régime de mobilité de carrière.

Si la mobilité sociale implique un changement de position de classe entre deux générations – celle des parents et celle des enfants –, la mobilité intragénérationnelle concerne l'évolution des conditions sociales d'existence au fil de l'âge. Cette temporalité individuelle, à savoir la variation de la position sociale en fonction du « cycle de vie », est au cœur de la problématique du présent travail. Nous nous intéressons également à la variation de l'ampleur et des trajectoires de la mobilité dans le temps : au fil des périodes (en fonction de conjonctures économique et historique particulières), mais également au fil des cohortes (en fonction d'événements ou d'expériences spécifiques susceptibles de modifier le sort de générations entières). Ainsi, pour décrire l'évolution du degré de rigidité du régime de carrière au fil du temps, nous mobiliserons trois façons différentes, mais complémentaires d'appréhender la dynamique temporelle de la mobilité intragénérationnelle : l'approche par période, l'approche par génération et l'approche par parcours de vie[45].

L'approche par période consiste à observer l'évolution de la mobilité intragénérationnelle au fil du temps, c'est-à-dire entre les différentes périodes

[45] Strictement parlant, les trois dimensions du temps sont indissociables, en raison du problème d'identification, qui est lié à l'impossibilité empirique d'identifier les effets propres de l'âge, de la période et de la cohorte, dont la multicolinéarité est parfaite (voir par exemple Yang, Fu et Land, 2004).

historiques. Cette perspective est intrinsèquement associée aux taux de mobilité absolue ou observée dont il était question à l'instant, car la structure sociale ou encore l'état de la distribution socioprofessionnelle des individus dépend étroitement de la conjoncture économique à un instant donné (voir Blossfeld, 1986). En effet, l'histoire prend la forme d'un effet de période lorsque l'impact du changement social est relativement uniforme sur des cohortes de naissance successives, et que les différentes expériences et ressources dont disposent les individus de différents âges lorsqu'ils font face à un événement ou à des conditions sociales spécifiques ne changent pas (ou changent peu) la façon dont ils sont affectés par cet événement (Elder, Johnson et Crosnoe, 2003, p. 9). Cela correspond peut-être le mieux à la représentation spontanée de l'évolution d'un phénomène social dans le temps.

La perspective générationnelle, quant à elle, consiste à s'intéresser à l'évolution du destin individuel selon l'année du millésime, les différentes générations étant composées d'individus nés à la même période et qui – du fait d'effets d'une socialisation commune dès le jeune âge (dû aux grands événements sociaux et expériences collectives qu'ils ont vécus) –, partagent des trajectoires spécifiques aux effets permanents qui marquent durablement leurs positions sociales ou comportements (Chauvel, 2013). Tout groupe d'individus nés au même moment ne constitue pas pour autant une génération. Pour qu'une « cohorte de naissance » (notion plus technique et plus propre à la tradition anglo-saxonne) devienne une génération sociale il faut que des circonstances socio-historiques particulières en fassent un groupe social relativement homogène, ayant pour caractéristique de partager plus que le même âge tout au long de leur vie (Chauvel, 2013, p. 667-668). Des perspectives de carrière partagées étant l'une des caractéristiques qui peuvent différencier les générations sociales entre elles, cette thèse cherchera à identifier les traces empiriques de différents régimes de carrière auxquels les individus nés à des époques différentes ont pu être confrontés[46].

La *perspective du parcours de vie* consiste enfin à observer l'évolution de la mobilité au fil de l'âge de l'individu, l'âge étant ici un indicateur du stade du cycle de vie et de l'étape de la carrière et non pas une simple mesure de l'ancienneté. En effet, puisque les attentes, les calendriers sociaux et les sanctions informelles liés à l'âge contribuent à structurer les parcours de vie (Elder, Johnson et Crosnoe, 2003, p. 10), ceux-ci peuvent être définis comme une séquence d'étapes ou de configurations de statuts et de transitions multiples qui sont culturellement et institutionnellement encadrées de la naissance à la mort (Heinz

[46] Pour définir les différentes générations (cohortes), nous aurions pu imaginer utiliser l'année de fin de scolarité ou l'année d'entrée sur le marché du travail, plutôt que l'année de naissance. Cependant, ces solutions nous semblent sous-optimales car elles conduiraient à une approche comparative des carrières des différents individus selon l'étape de la vie (définie par la transition achevée) qu'ils connaissent au détriment de l'homogénéité du temps historique dans lequel se déroulent leurs parcours.

et Krüger, 2001, p. 33). Les temporalités des transitions et des rôles dont est composée la vie individuelle faisant l'objet d'une régulation sociale selon les normes qui définissent l'âge approprié pour chacune d'entre-elles (Elder, Johnson et Crosnoe, 2003, p. 10), en plus de la division tripartite de la vie en période de formation-travail-retraite (Kohli, 1986), chacune de ces différentes étapes donne lieu à des divisions internes selon les enjeux sociaux qui lui sont propres. À l'échelle de la carrière, on parle par exemple de la période initiale (souvent pendant ou à l'interstice de la formation), de la période de travail à l'essai (*trial work period,* à la sortie du système scolaire) et de la période de travail stable (qui est plus ou moins précoce et turbulente) (Form et Miller, 1949). Ici, la dimension multidimensionnelle du parcours individuel devient centrale pour comprendre que les trois « stades » de la carrière correspondent à des étapes différentes de la formation de la famille ou de la prise de l'indépendance de façon générale, d'où l'importance de les analyser conjointement afin de comprendre ce que l'âge exprime et comment le temps devient un critère de stratification sociale.

En guise de conclusion, notons que notre thèse part du principe que les inégalités de classe sont fortement structurantes des perspectives de mobilité professionnelle, qui, même si elles ont pu évoluer dans le temps, ne perdent pas de leur importance pour déterminer non seulement le destin social, mais aussi les trajectoires individuelles qui y conduisent. À ces inégalités de classe s'ajoutent les inégalités de genre, qui, malgré leur effet propre sur les trajectoires individuelles, sont susceptibles d'exacerber les inégalités de classe pour environ la moitié de la population, et ne peuvent donc pas être correctement comprises et analysées indépendamment d'elles.

Plan de la thèse

La reconnaissance de l'aspect diachronique inhérent à toute expérience de mobilité en cours de carrière est au fondement de l'organisation de la présentation de l'ensemble des raisonnements et des résultats qui composent ce manuscrit. L'organisation en trois temps du plan de la thèse découle de la logique temporelle de l'objet étudié et adopte trois perspectives complémentaires sur le phénomène de la mobilité en cours de carrière, décrite selon les différentes périodes historiques (première partie de la thèse), au fil des générations sociales successives (deuxième partie) et à l'échelle du parcours de vie individuel (troisième partie). Les inégalités de classe et de genre étant au cœur de la problématique de cette recherche, elles sont systématiquement prises en compte et analysées au sein de chaque partie et chapitre de la thèse. Bien que nous considérions souvent plusieurs ressorts sociaux et familiaux de la mobilité simultanément, ils n'ont pas tous le même poids dans les différentes parties de la thèse.

La **première partie** traite de l'évolution et de la structure de la mobilité intragénérationnelle observée entre les différentes périodes. Pour ce faire, elle s'appuie sur les six éditions de l'enquête *Formation-Qualification Professionnelle*, FQP (Insee, 1970 ; 1977 ; 1985 ; 1993 ; 2003 ; 2014-2015), en comparant le premier emploi de l'individu et l'emploi occupé à la date de l'enquête. Elle cherche par ailleurs à articuler la perspective intra- et intergénérationnelle de la mobilité, en tenant compte des effets de l'origine sociale sur les perspectives de mobilité, permettant de décrire les parcours de mobilité de carrière selon qu'ils correspondent ou non à un véritable changement de la position sociale par rapport au milieu social d'origine.

Le premier chapitre dresse un bilan de l'évolution de la structure sociale de la société française pendant les cinquante dernières années et introduit la démarche empirique sur laquelle repose l'ensemble de la première partie de la thèse. Il révèle tout d'abord les implications contradictoires de la transformation de l'économie et de la structure de l'emploi sur les perspectives de mobilité intragénérationnelle, liées à l'industrialisation puis à la tertiarisation de l'économie, au passage du régime de croissance exceptionnelle de l'après-guerre au régime de chômage de masse et à la multiplication des statuts d'emploi (synonyme de précarité des parcours professionnels), et ce parallèlement à l'élévation des qualifications et à la féminisation de la population active. Il présente ensuite la démarche mobilisée pour construire une série longue permettant d'étudier la mobilité intragénérationnelle à l'aune de ces grands changements, en revenant sur la brève histoire du dispositif de l'enquête FQP (qui fait étroitement écho à la problématique de la mobilité professionnelle) et sur la façon dont nous nous en sommes servie pour définir l'univers de cette étude.

Le chapitre 2 étudie la structure et l'évolution de la mobilité intragénérationnelle en France depuis le premier emploi, entre 1970 et 2015. Il met au jour l'importante aspiration vers le haut de la structure sociale française (quelque peu ralentie à partir des années 1990) et la progression soutenue du niveau d'éducation des individus, évolutions qui n'ont toutefois pas suffit pour faire disparaître les écarts entre les positions sociales occupées selon le genre, en début et en fin de carrière. Le chapitre montre ensuite que la mobilité socioprofessionnelle entre les groupes salariés augmente de façon soutenue chez les femmes, alors qu'à l'inverse, elle est en léger recul chez les hommes au cours de la période la plus récente. La mobilité de statut (impliquant les échanges entre les groupes salariés et non salariés) est en baisse et représente un phénomène fortement masculin, tandis qu'à l'inverse, les interruptions de carrière demeurent plus structurantes pour les carrières féminines. La mobilité intragénérationnelle en France se révèle ainsi davantage verticale qu'horizontale et lorsque les individus franchissent les barrières de classe ils font plus souvent l'expérience d'une promotion que d'un déclassement social, même si le

rapport entre les deux types de mobilité demeure plus favorable pour les hommes que pour les femmes. Le regard porté sur la mobilité a été enfin enrichi par la prise en compte de l'origine sociale des individus comme point de départ de leur parcours professionnel, démarche qui nous a permis de constater que les hommes et les femmes, dans l'ensemble plus mobiles que par le passé, s'éloignent de plus en plus souvent de leur classe sociale d'origine, bien qu'un nombre certes marginal, mais non négligeable d'entre eux connaissent des parcours professionnels qui les y ramènent ultérieurement.

Le chapitre 3 conclut la première partie par une analyse détaillée des parcours professionnels qui impliquent une reproduction sociale à l'échelle intergénérationnelle. Un demi-siècle après l'introduction du concept de « contre-mobilité » par Roger Girod, ce chapitre démontre qu'il n'a rien perdu de sa pertinence pour la sociologie de la stratification sociale. Ce chapitre confirme, tout d'abord, la persistance du phénomène de contre-mobilité dans le contexte français. Bien que la soustraction de ce type de mouvements de la mesure de la mobilité intragénérationnelle ne modifie pas considérablement les conclusions antérieures quant à son évolution, ce chapitre montre que ne pas tenir compte de l'origine sociale dans l'étude de la mobilité intragénérationnelle conduit à surestimer systématiquement l'ampleur de la mobilité sociale en cours de carrière et ce de façon inégale selon les différents milieux sociaux. Dans la plupart des milieux sociaux, la contre-mobilité implique un déclassement social temporaire au premier emploi, qui est rattrapé, voire corrigé, par une mobilité sociale ultérieure. Pour la plupart moins éduqués et moins souvent issus de familles homogames que les individus n'ayant jamais quitté leur milieu social d'origine, les individus contre-mobiles et leurs familles présentent des caractéristiques sociales différentes de celles des individus immobiles issus du même milieu social qu'eux.

La **deuxième partie** de la thèse s'intéresse à la dynamique et aux trajets de la mobilité au fil des générations. Alors que la première partie mobilisait les six enquêtes FQP de façon transversale, la deuxième partie de la thèse y recourt également pour construire un plan d'observation permettant de distinguer sept cohortes de naissance, allant des générations nées avant la Première Guerre mondiale jusqu'à celles nées dans les années quatre-vingt. Pour mesurer la mobilité intragénérationnelle, elle s'appuie sur l'indicateur de la mobilité à intervalle de cinq ans de carrière. Son principal apport est de proposer un passage des mesures absolues à des mesures relatives de la mobilité, permettant de vérifier si la variation de la mobilité intragénérationnelle dans le temps dépasse ou non les changements induits mécaniquement par la transformation considérable de la structure sociale de la société française d'une part, et d'autre part, de proposer une stratégie pour tenter de démêler les effets d'âge, de période et de génération dans cette dynamique.

Le chapitre 4 tire parti des innovations méthodologiques développées dans le cadre des études de la mobilité intergénérationnelle en matière d'approche générationnelle de l'évolution de la mobilité d'une part et de différenciation de la mesure de la mobilité permettant de faire abstraction des changements de la structure sociale d'autre part. En cherchant à transposer ces démarches dans le cadre de l'étude de la mobilité intragénérationnelle, il dresse tout d'abord un bref bilan des travaux mobilisant l'approche par cohorte et le concept de fluidité sociale, et présente la démarche méthodologique adoptée dans le cadre de cette recherche afin de construire un plan d'observation quasi longitudinal à partir de l'enquête transversale FQP. Il passe ensuite en revue les grandes tendances sociales en matière d'évolution de la distribution socioprofessionnelle et de la mobilité en cours de carrière. Le chapitre confirme la plupart des évolutions décrites dans la première partie de la thèse, tout en soulignant que la mobilité à intervalle de cinq ans de carrière représente un phénomène peu fréquent.

Le chapitre 5 enrichit cette perspective en passant des mesures de la mobilité absolue (qui dépendent étroitement de l'état de la structure sociale au départ et à l'arrivée des parcours professionnels) à celles de la mobilité relative, permettant d'analyser la force et la structure du lien intrinsèque entre les différentes étapes de la carrière. Ce faisant, il est particulièrement attentif à l'interaction complexe entre les effets d'âge, de période et de génération dans la détermination de la dynamique de la mobilité intragénérationnelle. Chez les hommes comme chez les femmes, il met en évidence une augmentation quasi continue de la fluidité de carrière au fil des générations. L'effet de cycle de vie vient s'ajouter à l'effet de génération et agit dans le sens inverse, car les changements de position sociale deviennent de plus en plus rares au fil de la carrière. La génération des hommes nés entre 1945 et 1954 apparaît comme exceptionnelle à cet égard, car elle connaît non seulement une fluidité de carrière plus importante par rapport aux générations antérieures, mais aussi un contexte favorable à la mobilité de carrière tout au long de la carrière. Au-delà de cette variation lente et légère de la fluidité de carrière, ce chapitre montre que celle-ci n'a pas été accompagnée par un changement important de sa structure. Au final, il conclut à une transformation partielle du régime de carrière en France, qui consiste à augmenter la fréquence des trajets dans la structure sociale, tout en maintenant les barrières qui déterminent les parcours de mobilité empruntés relativement stables.

La **troisième partie** de la thèse examine l'évolution de la position de classe avec l'âge et achève ainsi le tour d'horizon des trois approches fondamentales du phénomène de mobilité. À la différence des deux premières parties, elle repose sur l'enquête rétrospective *Histoire de vie* (Insee, 2003) permettant de reconstruire l'ensemble des trajectoires professionnelle, conjugale et parentale de l'individu et de les analyser à

l'échelle annuelle. La troisième partie de la thèse cherche ainsi à identifier les principales voies de la mobilité de classe, cette fois-ci sans tenir compte de leur dynamique, qui a fait preuve d'une remarquable stabilité. Ce faisant, elle consiste par ailleurs à passer de l'analyse du rôle de la famille d'origine à celle de la famille de l'individu, en s'intéressant au lien entre les voies d'accès aux différentes classes sociales et les configurations familiales, définies par l'articulation des parcours conjugaux et parentaux des individus.

Le chapitre 6 revient sur les principaux apports de la perspective longitudinale dans l'analyse des parcours professionnels. Il introduit les principes du paradigme du parcours de vie en sociologie et présente la démarche empirique appliquée dans le présent travail afin d'analyser le degré de persistance de la position de classe au fil du parcours de vie. Après avoir dressé un état de l'art sur le sujet, ce chapitre argumente en faveur d'une approche biographique de la classe sociale via l'analyse de séquences, méthode permettant de prendre en compte à la fois le temps et l'ordre dans le déroulement des parcours individuels. Le chapitre présente ensuite la genèse de l'enquête *Histoire de vie* sur laquelle s'appuie l'ensemble de la troisième partie de la thèse et revient sur la façon dont a été construit le champ d'étude, qui consiste à analyser 36 ans de carrière des hommes et des femmes nés entre 1935 et 1954. Puisque nous avons vu que ces générations ont connu un contexte social particulièrement favorable à la mobilité en cours de carrière, nous avons supposé que les trajectoires de classe marquées par une expérience de mobilité sociale devraient être apparentes précisément chez les individus qui en faisaient partie.

Le chapitre 7 se propose de revisiter l'hypothèse d'*occupational maturity* qui consiste à supposer que la position de classe se stabilise vers l'âge de 35 ans. En adoptant une approche biographique de la classe sociale, ce chapitre cherche à décrire l'évolution annuelle de la position de classe en cours de carrière. Pour ce faire, il propose une typologie empirique des trajectoires de classe, qui permet d'identifier au sein de chaque milieu social, les différents chemins d'accès qui lui sont propres. Le chapitre montre que, l'hypothèse d'*occupational maturity*, tant qu'elle se propose de désigner la forte inertie de la position de classe à l'échelle de la carrière, ne semble pas être empiriquement infondée pour décrire la réalité sociale, et ce même dans un contexte social qui est souvent considéré comme particulièrement favorable à des expériences de mobilité sociale ascendante de longue portée au cours de la vie professionnelle. Toutefois, bien qu'il soit vrai que les individus changent rarement la position sociale en cours de la carrière, le chapitre met au jour les trajectoires – rares – de mobilité, que l'hypothèse d'*occupational maturity* risque d'invisibiliser. Ces trajectoires de mobilité se déroulent certes de façon prévisible, mais très différente selon le genre : pour les hommes, l'expérience de mobilité correspond le plus souvent à l'expérience de mobilité sociale ascendante (qui a pour

destination une classe sociale voisine de celle de départ), tandis que chez les femmes, elle correspond presque exclusivement aux interruptions plus ou moins longues de carrière. Dans les deux cas, des carrières différentes sont associées à des ressources différentes, qu'elles soient mesurées en termes d'origine sociale, de niveau d'éducation ou d'accès à la propriété.

Le chapitre 8 élargit la portée de l'étude de la mobilité intragénérationnelle en prenant au sérieux le caractère multidimensionnel des parcours de vie. Cette approche multidimensionnelle est particulièrement pertinente pour rendre compte des inégalités de genre persistantes en matière de mobilité en cours de carrière, résultat qui traverse l'ensemble des analyses présentées jusqu'ici. Le chapitre consiste à situer les trajectoires de classe dans leur contexte familial propre à l'aide d'informations sur les parcours conjugaux et parentaux des enquêtés, dont la dynamique est observée sur la même durée que celle de leurs carrières professionnelles. Ainsi, il dresse tout d'abord une typologie multidimensionnelle des parcours familiaux (définis selon le nombre d'enfants et l'histoire conjugale) qu'il met ensuite en lien avec la typologie des voies d'accès aux différentes classes sociales identifiée dans le chapitre précèdent. En mettant au jour le caractère dans l'ensemble moins discriminant des parcours familiaux dans la différenciation des trajectoires de classe des hommes (dont ces parcours permettent néanmoins d'attester la pertinence de la distinction empirique), ce chapitre montre que différentes configurations familiales sont associées à une polarisation sociale entre les trajectoires professionnelles féminines, dont un pôle est marqué par l'ancrage dans la classe intégrée dès l'entrée sur le marché du travail, tandis que l'autre ensemble de trajectoires oscille entre des arrêts d'activité plus ou moins durables. L'inactivité apparaît ainsi comme révélatrice des destins sociaux divergents des femmes. À l'aune de ces résultats, le chapitre s'interroge enfin sur la signification de la multidimensionnalité des parcours de vie, dont il questionne la pertinence à l'échelle de l'ensemble de la population.

Partie I. Mobilité intragénérationnelle « observée » et trajectoires associées : approche par période

En s'appuyant sur quatre des six vagues de l'enquête *Formation-Qualification Professionnelle*, dorénavant FQP (Insee, 1970 ; 1993 ; 2003 ; 2014-2015), la première partie de la thèse cherche à reconstruire le contexte socio-économique de la présente étude, à décrire les grandes évolutions qu'ont connues la structure sociale et la population active dans le temps, et à donner une première vue d'ensemble des tendances temporelles et des parcours concrets de la mobilité intragénérationnelle en France sur les cinquante dernières années.

Pour étudier la mobilité en cours de carrière, nous nous appuyons ici sur l'indicateur du premier emploi. Par conséquent, nous analysons avec attention la distribution professionnelle initiale des individus, qui, bien qu'elle se soit transformée dans le temps, ne semble pas pour autant avoir perdu de son importance dans la structuration des itinéraires professionnels. Le premier emploi demeure donc révélateur d'importantes inégalités sociales au moment de l'entrée sur le marché du travail, ainsi qu'aux stades plus avancés de la carrière.

Pour décrire la variation de la mobilité intragénérationnelle dans le temps, cette partie de la thèse privilégie une approche par « période », permettant de mettre en perspective les changements de la mobilité observée avec l'évolution du contexte socio-économique aux différents moments d'observation. La transformation de l'économie et de la structure d'emploi, l'essor du chômage de masse, la multiplication des statuts d'emploi, et la transformation considérable des caractéristiques de la population active font partie des évolutions qu'il s'agira de mettre en perspective avec la dynamique de la mobilité intragénérationnelle dans le temps. Saisir les évolutions structurelles de l'économie française et ses effets sur la mobilité intragénérationnelle représente ainsi une première étape d'analyse, qui sera complétée, notamment dans la seconde partie de la thèse, par un examen permettant de vérifier si la variation de la mobilité intragénérationnelle dans le temps dépasse ou non les changements induits mécaniquement par la transformation considérable de l'économie française et si, par conséquent, on peut ou non parler d'un véritable changement de régime de carrières en France.

Pour identifier les parcours de la mobilité intragénérationnelle, enfin, nous proposons d'aller au-delà de l'analyse de la distribution des différentes destinées sociales selon le premier emploi, notamment en considérant l'origine sociale comme point de

départ des parcours, ce qui nous permet de décrire leur caractère social à la fois du point de vue inter- et intergénérationnel.

Ainsi, dans le chapitre 1, nous présenterons d'abord les grandes évolutions de la société française sur le demi-siècle passé et analyserons brièvement leurs effets supposés sur l'évolution de la mobilité intragénérationnelle. Nous introduirons ensuite la démarche empirique sur laquelle repose l'ensemble de la première partie de la thèse, en soulignant la pertinence de l'enquête FQP pour étudier la mobilité intragénérationnelle et exposerons en détail les principes de la construction d'une série longue à partir de ces données, permettant d'identifier les tendances temporelles de la mobilité intragénérationnelle sur les cinq dernières décennies. Le chapitre 2 s'intéressera plus précisément à l'évolution de la mobilité intragénérationnelle selon les différentes périodes. La mobilité sera décrite du point de vue de son ampleur, de ces origines/destinées les plus fréquentes et du point de vue de son caractère intergénérationnel. En outre, nous proposerons ici une typologie qui nous permettra d'identifier cinq parcours socioprofessionnels, selon que la position de l'origine sociale, du premier emploi et de l'emploi au moment de l'enquête correspondent ou non. Afin d'étudier les déterminants de ces différents itinéraires socioprofessionnels, nous procéderons enfin, dans le cadre du chapitre 3, à une comparaison systématique des individus ayant connu des trajectoires de reproduction sociale et des modalités de carrière différentes, voire opposées : d'une part, celles qui sont marquées par l'absence permanente de mobilité de carrière (parcours de « double immobilité »), d'autre part, celles qui en émergent (parcours de « contre-mobilité »).

À l'issue de la lecture de la première partie de la thèse, le lecteur devrait avoir une idée de l'importance du phénomène de la mobilité en cours de carrière en France, de l'ampleur de son évolution dans le cadre de la transformation majeure du contexte socio-économique depuis un demi-siècle, mais aussi des parcours socioprofessionnels que ces trajets dans la structure sociale impliquent, et qui ne sont pas systématiquement synonymes d'émancipation des conditions sociales antérieures à l'expérience de la mobilité.

Chapitre 1. Grandes évolutions de la société française sur le demi-siècle passé et mobilité intragénérationnelle

Les données mobilisées dans cette thèse permettent de mesurer et de décrire la mobilité sociale en cours de carrière sur une période de presque 50 ans. Ce demi-siècle passé a été marqué par des dynamiques sociales hétérogènes, tantôt favorables, tantôt défavorables au changement de position de classe au cours de la vie. Le présent chapitre vise à retracer les principales étapes de la transformation de l'économie française du lendemain de la Seconde Guerre mondiale jusqu'à la période récente, en analysant systématiquement leurs conséquences en termes de possibilités (empiriquement documentées ou supposées) de mobilité en cours de carrière, qu'elles peuvent freiner ou bien favoriser. Après avoir brièvement rappelé les caractéristiques de la période d'après-guerre, nous passerons en revue celles de la période postérieure à 1970 sur laquelle portent plus particulièrement nos données, en nous intéressant notamment à la transformation de l'économie et de la structure d'emploi (1), à l'essor du chômage de masse et à la multiplication des statuts d'emploi (2) et enfin à la transformation corollaire de la population active (3)[1]. Nous présenterons dans un second temps les principales enquêtes qui permettent d'étudier la mobilité professionnelle en France, et décrirons plus précisément les données que nous mobilisons dans les deux premières parties de la thèse, et qui sont constituées de six vagues de l'enquête *Formation-Qualification Professionnelle* (Insee, 1970 ; 1977 ; 1985 ; 1993 ; 2003 ; 2014-2015). Nous conclurons par la présentation de notre champ d'étude, ainsi que de la façon dont les variables clés ont été codées, afin de mieux situer les analyses qui feront l'objet des développements de cette première partie de thèse.

1.1. Les principales caractéristiques et évolutions de la société française depuis 1945

Nous souhaitons, dans la présente partie de ce chapitre, évoquer les principales évolutions de la société française depuis 1945, en analysant tout d'abord la transformation de l'économie et de la structure de l'emploi, puis les effets de ces évolutions sur le marché du travail et enfin les changements des caractéristiques de la population active qui ont eu lieu pendant la même période. Cela nous permettra de

[1] Cette organisation en trois parties s'inspire du travail d'O. Marchand et Minni (2019a) qui retrace les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960, travail dont nous regroupons le contenu en ces trois grandes thématiques.

restituer le contexte socio-économique des analyses présentées dans cette thèse et de mieux situer les résultats établis concernant l'évolution de la mobilité intragénérationnelle à l'aune de ces dynamiques.

1.1.1. Les mutations de l'économie et de la structure d'emploi

La période suivant la Deuxième Guerre mondiale a été marquée par une transformation radicale de la structure sociale et de l'économie française dans son ensemble. La reconstruction économique du pays – dont l'ampleur a été telle qu'elle a été désignée de « révolution invisible », ou d'époque des « Trente Glorieuses » (Fourastié, 1979) – passait d'abord par une croissance de la production industrielle, même si une perspective plus longue met en évidence le déclin de l'agriculture, puis de l'industrie au profit du secteur tertiaire (Mahieu, 2014). Les dynamiques sociales propres à cette période, marquée par une intervention étatique forte (qui s'est traduite par de nombreuses nationalisations et une politique de planification), l'avènement de l'État-providence (Esping-Andersen, 2007), la mécanisation et la modernisation de l'agriculture et l'exode agricole et rural qui en ont résulté (Mendras, 1967), une croissance économique soutenue et une hausse de pouvoir d'achat conséquente (Mahieu, 2014, p. 11), sont également au fondement de l'émergence de la consommation de masse dans l'ensemble des sociétés occidentales (Coulangeon, 2010). Le développement de cette dernière a été en outre favorisé par un ensemble de politiques de coopération et d'intégration internationale, dans une perspective de consolidation du bloc capitaliste dans le contexte de la guerre froide (Bosserelle, 2008), qui avait pour un instant laissé espérer l'avènement d'une société sans classes, où les anciens clivages auraient perdu leur importance pour rendre compte des principes de l'organisation sociale (voir Chauvel et Schultheis, 2003 ; Bernard et Hugrée, 2020 pour une discussion là-dessus). Or, il n'en est rien.

Le caractère historiquement *exceptionnel* de cette période de croissance extraordinaire est désormais bien connu (Piketty, 2013a, p. 161-162). Le statut *glorieux* des trois décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale a, pour sa part, été relativisé (de Singly, 2007), voire entièrement remis en cause (Pessis, Topçu et Bonneuil, 2013 ; Pawin, 2013), en raison des dégâts écologiques dûs aux changements techniques ayant rendu possible un tel progrès, mais aussi à cause des nombreuses parties de la population que ce dernier a complètement délaissées, dont la plus nombreuse est sans doute celle des femmes, ces « grandes oubliées du paradigme du plein-emploi » (voir Plault, 2019, p. 47-83). Dès lors, l'usage de cette expression pour décrire les années 1945-1975 a été contesté en raison de l'« homogénéité illusoire » qu'elle introduit dans l'histoire économique et sociale de cette période, et son succès attribué à la nostalgie d'un passé

glorieux dans le cadre d'un présent sobre, où cette vision enchantée du temps d'avant revêt un caractère « lénifiant »[2] (Pawin, 2013, p. 174). Les critiques les plus importantes pour notre recherche sont celles qui mettent en lumière la persistance des inégalités sociales dans un contexte de croissance dont les bienfaits ont été inégalement partagés (voir Paugam, 2002)[3]. S'il est vrai qu'on assiste, en France, dans cette période à une réduction importante des inégalités de patrimoine, il n'en va pas de même pour les inégalités salariales. De ce point de vue, les écarts entre les différents groupes sociaux se sont, au contraire même, accrus (Piketty, 2001, p. 169-229, 2013a, p. 454-456 ; 429)[4]. Ce point est important : au-delà de l'ampleur des inégalités, il faut tenir compte de l'évolution de leur nature, car celle-ci est en train de changer dans cette période. Le mouvement de « dépatrimonialisation » et le développement d'une société salariale (Chauvel, 2016) ne signifiaient pas tant l'élimination de toute forme d'inégalité, mais plutôt la remise en cause de leur caractère héréditaire, irréconciliable avec une société qui se veut méritocratique[5].

L'année 1975 est importante non seulement parce qu'elle est souvent considérée comme le moment de la fin de la période des Trente Glorieuses, mais aussi puisqu'elle annonce le début de la tertiarisation accélérée de l'économie française, le secteur tertiaire représentant à lui seul un peu plus de la moitié de l'emploi total en France à cette époque (Dayan, 2008, p. 19). Les données permettant de situer ces dynamiques dans l'évolution de très longue période sont très parlantes : alors qu'en 1950 chacun des trois principaux secteurs d'activité représentait une part presque égale de l'emploi total, en 2012 les trois quarts de l'emploi se concentrent dans le seul secteur des services (voir Tableau 1.1.). Ce même moment, le milieu des années 1970, marque également le coup de frein sur l'expansion économique d'après-guerre et représente ainsi le début de la période que certains auteurs ont qualifiée de « Trente peu glorieuses » (Chauvel et Mucchielli, 1998) ou de « Trente Piteuses » (voir Piketty, 2013a, p. 161), en contraste avec l'époque qui l'a précédée. La vitesse de création d'emploi n'a pas été suffisante pour répondre aux besoins de la population active croissante (Dayan, 2008, p. 17-18), et l'émergence du décalage

---

[2] Parlant du succès de la formule de « Trente Glorieuses », l'auteur conclut : « L'expression s'impose donc, non parce qu'elle correspond aux sentiments éprouvés dans les années 1945-1975, mais parce qu'elle rencontre les attentes du tournant des années 1970-1980 » (Pawin, 2013, p. 174). En d'autres termes, si une autre réalité s'est avérée historiquement possible, alors elle devient toujours envisageable.

[3] La discussion sur la spécificité de la question du logement au cours de cette période de croissance économique extraordinaire est particulièrement intéressante (voir Paugam, 2002, p. 37-50).

[4] En effet, en termes d'évolution des inégalités en France, l'auteur distingue trois phases durant la période 1945-2010 : une phase marquée par une hausse importante des inégalités de revenus (1945-1966/1967), puis une phase où elles diminuent (1968-1982/1983), et enfin une troisième phase, entamée en 1983, où les inégalités progressent régulièrement. Les évolutions ont été telles que, sur une plus longue période, on observe une forte compression des inégalités de revenus entre 1914-1945 et une relative stabilité ensuite (Piketty, 2013a, p. 454). Il est à noter que « la réduction des inégalités en France au XXe siècle se résume dans une large mesure à la chute des rentiers et à l'effondrement des très hauts revenus du capital » (Piketty, 2013a, p. 429; 432).

[5] C'est en ce sens qu'il faut comprendre la phrase suivante : « (…) le monde enchanté des Trente Glorieuses (où le travail dominait l'héritage) » (Piketty, 2013a, p. 650).

structurel entre les deux représente le point de rupture avec la période de plein emploi.

TABLEAU 1.1. – ***Répartition de l'emploi total par secteur d'activité***

en % de l'emploi total	**L'emploi par secteur d'activité en France, 1800-2012**		
	Agriculture	Industrie	Services
1800	64 %	22 %	14 %
1900	43 %	29 %	28 %
1950	32 %	33 %	35 %
1970	11 %	39 %	50 %
1990	5 %	26 %	69 %
2012	3 %	21 %	76 %

Source : Piketty (Piketty, 1997, p. 11, 2013a, p. 152)[6].

Note de l'auteur (modifiée) : En 2012, l'agriculture représentait 3 % de l'emploi total en France, contre 21 % pour l'industrie et 76 % pour les services. La construction (7 % de l'emploi en France en 2012) a été incluse dans l'industrie.

Le ralentissement de l'emploi et des gains de productivité du travail à partir du milieu des années 1970 accompagne en effet le ralentissement de la croissance économique (Dayan, 2008, p. 17-18), dont les raisons sont tantôt renvoyées aux crises économiques liées aux deux chocs pétroliers, aux effets de la mondialisation, aux conséquences de l'émergence des nouvelles technologies et l'informatisation correspondante, à la nature même du travail dans le secteur des services (principalement marchands) qui prend le pas sur celui de l'industrie (Dayan, 2008 ; Marchand et Minni, 2019a) ou tout simplement à la fin de la période de reconstruction et de rattrapage économique ayant suivi la Seconde Guerre mondiale (Piketty, 2013a, p. 161-164). L'un des indicateurs les plus souvent évoqués pour illustrer ces grandes tendances est celui du taux de croissance du produit intérieur brut (PIB) : une croissance moyenne de 5,3 % par an entre 1949 et 1974 qui passe à 2,2 % par an en moyenne entre 1974 et 2007, et enfin s'estompe tellement qu'elle devient proche de zéro (+ 0,1 %) entre 2007 et 2012 (Mahieu,

[6] Pour les années 1800, 1900, 1950 et 2012, il s'agit d'une extraction des calculs de l'auteur présentés dans le Tableau 2.4. (Piketty, 2013b). Les informations sur les années 1970 et 1990 ont été extraites du Tableau III (Piketty, 1997, p. 11), conformément aux instructions retrouvées dans les fichiers source, disponibles en ligne (http://piketty.pse.ens.fr/fr/capital21c, « l'ensemble des fichiers (xls) »). Selon les indications de l'auteur, les chiffres de 1800 portent sur 1806, les chiffres de 1900 sur 1906, celles de 1950 sur 1954, celles de 1970 sur 1973 et celles de 1990 sur 1996, tandis que les données pour 2012 ont été issues de l'*Enquête Emploi* 2011.

2014, p. 11)[7]. Le ralentissement de la hausse de la productivité horaire du travail, la réduction de la part des revenus d'activité dans le revenu disponible brut des ménages, une croissance ralentie du pouvoir d'achat, une détérioration importante du solde public (avec l'émergence du déficit public) représentent d'autres aspects évoqués pour illustrer cette situation économique dégradée (Mahieu, 2014, p. 13-16), dont l'essor du chômage de masse et la diversification des statuts d'emploi représentent les traits et les corollaires essentiels au niveau du marché du travail (Cabannes, 2014).

Les conséquences de l'essor du chômage et de l'émergence de nouvelles formes d'emploi sur l'ampleur et le caractère de la mobilité intragénérationnelle feront l'objet d'analyses séparées (voir plus loin). Ici, on souhaite souligner que, sur un plan général, les grandes transformations de l'économie française dans la période d'après-guerre et au moins jusqu'à la fin des années 1970 devraient avoir pour conséquence une plus grande mobilité en cours de carrière, et cela à la fois de type horizontal et de type vertical ascendant. En ce premier sens, *les changements de statut* (notamment en termes de passages du statut non salarié à celui de salarié) et *les changements de secteur d'activité* ne peuvent que devenir de plus en plus nombreux, en raison de l'afflux croissant vers le secteur industriel d'abord, puis tertiaire, et au détriment de l'emploi agricole. On assisterait dans le même temps à une augmentation des *mouvements de mobilité ascendante* car si la croissance économique va généralement de pair avec une mobilité sociale intergénérationnelle accrue puisqu'elle implique de nouvelles fonctions émergentes qui requièrent de nouvelles compétences (Piketty, 2013a, p. 143), une croissance aussi forte que celle des Trente Glorieuses implique que les générations présentes sur le marché du travail à cette période voient leurs conditions s'améliorer tout au long de leurs parcours de vie (et cela en raison du principe de croissance cumulée, évoqué plus tôt), ce qui devrait augmenter leurs chances de connaître une mobilité

[7] Toutefois, la portée de cette faible croissance dans le contexte des économies développées est à relativiser (Piketty, 2013a, p. 156-161). En effet, le travail de Piketty nous invite à retenir deux points principaux : d'abord, il n'existe aucun exemple historique d'un pays développé où la croissance de la production par habitant a été durablement supérieure à 1,5 % par an (2013a, p. 158) ; ensuite, un rythme de croissance de l'ordre de 1 % par an est en réalité un rythme très rapide (2013a, p. 159), car à l'échelle d'une génération, c'est-à-dire de trente années en moyenne, cela correspond à une croissance cumulée d'environ 35 %, et implique une transformation importante de la structure des emplois, puisque en l'occurrence un quart de la production réalisée n'existait pas en *t*-30 (2013a, p. 160). Une croissance de 0,1 % ou de 0,2 % par an implique qu'une société donnée se reproduit quasiment à l'identique d'une génération à l'autre, à la fois en termes de structure des métiers et de structure de la propriété (2013a, p. 160), ce qui est certes décevant si on la compare à la période de croissance exceptionnelle des Trente Glorieuses, mais n'est pas véritablement étonnant dans le contexte des pays ayant atteint la frontière technologique mondiale en termes de niveau de développement (*ibid.*). Ce sont plutôt les implications de telles dynamiques sur le niveau et la structure des inégalités sociales qui changent d'un régime de croissance à l'autre : en termes de niveau, les inégalités ont plutôt un profil « pro-cyclique », c'est-à-dire augmentent en période de croissance économique et inversement en période de récession (Piketty, 2013a, p. 455) ; en termes de structure, les inégalités de patrimoine et d'héritage sont plus déterminantes dans un contexte de croissance économique relativement limitée, surtout si cette dernière va de pair avec une stagnation de la population ou sa diminution (Piketty, 2013a, p. 141-144).

ascendante en cours de carrière. Ces tendances globales ont toutefois été altérées par les nouvelles dynamiques sociales post-1975, qui transformeront à la fois les possibilités et le sens des changements de position sociale à l'échelle d'une vie.

1.1.2. L'essor du chômage de masse et la multiplication des statuts d'emploi

En un demi-siècle, de 1960 à 2018, « en France métropolitaine, le nombre d'emplois est passé de moins de vingt millions (contingent compris) à plus de vingt-sept millions mais le nombre d'actifs a progressé dans le même temps de vingt à trente millions. Le nombre de chômeurs qui oscillait autour de 250 000 au début des années 1960 a donc été multiplié par dix, et le chômage frictionnel est devenu chômage de masse » (Marchand et Minni, 2019a, p. 91). Autrement dit, alors que le chômage concernait moins de 2 % des actifs jusqu'au milieu des années 1960, sa progression s'accélère après les deux chocs pétroliers et, à partir du milieu des années 1980, il n'est jamais redescendu en-dessous de 7,5 % (Marchand et Minni, 2019a, p. 103), impliquant une forte accentuation du chômage structurel[8] en France (Cabannes, 2014, p. 60). Face à cette rupture, un tournant important a été effectué dans l'orientation des politiques d'emploi (Dares, 2003, p. 81-104 ; Marchand et Minni, 2019a)[9] : jusqu'alors conçues comme accompagnement des politiques macroéconomiques dans une perspective de maintien du plein emploi et tournées vers l'ensemble des actifs sans emploi, elles sont désormais – à partir du milieu des années 1970 – menées indépendamment et progressivement ciblées sur des populations spécifiques connaissant des difficultés d'emploi ; les contrats aidés comme les contrats de formation en alternance pour les jeunes ou encore les dispositifs de préretraite pour les seniors représentent de bons exemples des principaux leviers d'action politique de cette période. Ces mesures visant les *publics* « en difficulté » seront à leur tour progressivement complétées par des

---

[8] Bien que la distinction entre les différents types de chômage soit contestée (voir L'Horty, 2005), elle nous semble ici analytiquement utile. En reprenant les définitions proposées par Van Haeperen (2016), on peut ainsi distinguer les chômages frictionnel, conjoncturel et structurel. Le premier représente un chômage de court terme, conséquence d'un désajustement temporaire entre l'offre et la demande de travail, dû au temps consacré à la recherche d'emploi ou au recrutement en raison d'une information imparfaite (Jackman et Roper, 1987, p. 10) ; le chômage cyclique ou conjoncturel est fonction des fluctuations des cycles/conjonctures économiques, tandis que le chômage structurel résulte de transformations plus profondes de l'économie, qui peuvent produire des déséquilibres importants (sur le marché du travail, entre les régions, entre les secteurs, entre le niveau de qualification et la structure d'emploi, etc.). Pour illustrer la différence entre les trois types de chômage, nous reprenons l'exemple de P.-Y. Hénin : « (…) un demandeur d'emploi est chômeur frictionnel s'il existe un emploi pour lui dans son métier ou sa région mais qu'il ne l'a pas encore trouvé et accepté ; il est chômeur structurel s'il existe un emploi vacant au prix d'un changement de région ou de métier ; il est chômeur conjoncturel s'il n'existe pas d'emploi vacant à lui proposer » (Hénin, 1981, p. 418, cité par L'Horty et Thibault, 1998, p. 55).

[9] Dans la présentation des politiques d'emploi on suit de près le raisonnement exposé dans le complément en ligne du travail d'O. Marchand et Minni (2019a), section intitulée « Complément en ligne C3 – 50 ans de politiques d'emploi » (Marchand et Minni, 2019b) et aussi dans l'ouvrage de Dares (2003, p. 81-104).

dispositifs plus généraux, conçus à partir du milieu des années 1990 et visant à agir sur la création d'*emplois*[10]. Parmi les derniers dispositifs introduits, on peut distinguer trois types de mesures : les mesures d'allègement du coût du travail (promues entre autres via l'allègements de cotisations sociales patronales), les mesures incitant à la diminution du temps de travail (dans une optique de « partage du travail ») et les politiques dédiées au développement d'activités nouvelles (Dares, 2003, p. 44-54 ; Marchand et Minni, 2019b, p. 13-17).

Sur le plan général, ce tournant dans les objectifs des politiques d'emploi – allant d'une politique de maintien du plein emploi à une politique de gestion des taux de chômage –, et dans la façon dont elles appréhendent l'emploi – non plus comme un droit social, mais comme une forme marchande du travail qui résulte de l'adéquation de l'offre et de la demande (Friot et Higelé, 2014) et qui relève donc exclusivement de l'échange (Ramaux, 2006) –, s'inscrit très étroitement dans le contexte du tournant néolibéral, paradigme qui s'impose progressivement dans le contexte français, tout comme à l'échelle mondiale (Harvey, 2007). Sur le marché du travail, il se traduit par un ensemble de politiques de « flexibilisation », qui visent à supprimer les coûts d'entrée et de sortie du marché du travail (Dares, 2003, p. 5-18), voire à instaurer le principe de « flexicurité[11] » (voir Ramaux, 2006). Concrètement, au niveau du marché du travail, et en attendant l'adaptation du contrat de travail « classique », le recours à d'autres formes d'emploi qui y dérogent a été facilité (Ramaux, 2006, p. 14-21) : c'est dans ce contexte que se développent les différentes formes de contrats à durée limitée d'une part (CDD, intérim, contrats aidés, etc.) et le travail à temps partiel d'autre part. Tous deux ont pour caractéristique d'être facilement modulables en fonction de l'évolution des besoins de l'entreprise et de l'économie dans son ensemble et tous deux ont pour conséquence d'entraîner l'« érosion de l'emploi salarié typique », défini par le contrat à durée indéterminée et le travail à temps plein (Dayan, 2008, p. 22-23).

Ainsi, en France, la part des contrats temporaires[12] dans l'emploi total est passée de 5 % au début des années 1980 à 13,5 % en 2018 (Marchand et Minni, 2019a, p. 105). Presque inexistant dans les années 1960, le travail à temps partiel s'est quant à lui

---

[10] En effet, dans un contexte de croissance limitée, pour créer de nouveaux emplois, les politiques peuvent être destinées soit à favoriser la croissance économique, soit à augmenter le nombre d'emplois pour un niveau d'activité/croissance donnée. Via les politiques de réduction du coût du travail, c'est sur le nombre d'emplois que la politique agit (Dares, 2003, p. 81-82), démarche qui s'inscrit pleinement dans le cadre néolibéral (Ramaux, 2006, p. 13-14).

[11] La flexicurité est un dispositif qui porte l'objectif de combiner la flexibilité et la sécurité de l'emploi. Il s'agirait d'assurer à la fois la flexibilité d'emploi (en facilitant les licenciements, par exemple) et la sécurité des travailleurs dans la période entre deux emplois, dans un contexte où les fluctuations de la main d'œuvre sur le (et autour du) marché de l'emploi sont supposées être de plus en plus fréquentes. Selon l'auteur, en réalité, « en guise de flexicurité, c'est clairement la flexibilité sans la sécurité qui prévaut donc » (Ramaux, 2006, p. 18).

[12] Les auteurs considèrent ici comme relevant du contrat temporaire l'intérim et le CDD (y compris contractuels en CDD de la fonction publique, apprentis ou saisonniers).

particulièrement développé entre 1975 et 2000, et concerne, en 2018, 18,5 % de l'emploi total (Marchand et Minni, 2019a, p. 106). En outre, dans un tel contexte de flexibilisation du travail et de multiplication des flux d'entrée et de sortie du marché du travail, les frontières entre emploi, chômage et inactivité sont devenues de plus en plus floues et poreuses (Blanchet et Marchand, 2003) – réalité dont témoignent l'évolution du « halo du chômage[13] » d'une part et du « sous-emploi[14] » d'autre part. À la fois les chômeurs, les personnes sans emploi qui ne sont pas comptabilisées comme chômeurs même si leur situation objective s'y apparente et les personnes actives occupées qui souhaiteraient travailler davantage, ont vu leur nombre s'accroître. Ainsi, au cours de l'année 2017 en France, en plus des 2,6 millions de chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT) – soit un taux de chômage de 9,4 % (Parent et Rebière, 2019, p. 55) –, « 3,0 millions d'individus souhaitent travailler ou travailler davantage mais ne sont pas comptabilisés comme chômeurs » (Parent et Rebière, 2019, p. 56). Ces individus se retrouvent donc en situation « contrainte » sur le marché du travail[15], voire sont considérés comme la main-d'œuvre dont le travail est « sous-utilisé » selon la terminologie à la mode dans les organisations internationales (Parent et Rebière, 2019, p. 56).

Quelles conséquences ces changements ont-ils pu avoir du point de vue de l'évolution des taux et de la structure de la mobilité intragénérationnelle ? Comme le remarque Ramaux (2005, p. 2), conformément à l'idée de l'émergence d'une « société du risque » (Beck, 2008 [1986]), l'hypothèse très répandue consiste à dire que les emplois seraient devenus de plus en plus instables et par conséquent les travailleurs de plus en plus mobiles. Sans forcément aller jusqu'à postuler une instabilité généralisée (Maurin, 2002), force est de constater que dans un contexte de chômage de masse (qui augmente les chances de perte d'emploi) et de précarisation des relations d'emploi (qui augmente les chances de voir son contrat de travail arriver à terme), l'ampleur de *l'instabilité professionnelle* (Ramaux, 2005) –, définie comme la plus grande probabilité pour les individus de sortir et d'entrer sur le marché de l'emploi (en alternant les situations de

[13] Le « halo du chômage » regroupe les personnes qui souhaitent travailler et qui ne sont pas classées comme chômeurs, mais plutôt comme personnes inactives « soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler (dans les deux semaines), soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi » (Parent et Rebière, 2019, p. 54), les deux conditions étant nécessaires, en plus de celle qui consiste à ne pas avoir travaillé, « ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence », afin d'être considéré comme en situation de chômage au sens du BIT (Chardon et Goux, 2003, p. 68). Pour une analyse des sources de divergence entre les différentes mesures du chômage, dont les principales relèvent de l'approche dite « construite » (comme celle du BIT) et de l'approche dite « spontanée » (qui repose sur la déclaration des enquêtés), voir Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet (2003).

[14] Sont considérées comme personnes en sous-emploi « les personnes travaillant à temps partiel, souhaitant travailler plus d'heures, disponibles pour le faire et recherchant activement ou non un autre emploi » (Parent et Rebière, 2019, p. 56).

[15] Le taux de personnes au chômage ou presque se retrouve ainsi presque doublé, puisque 18,7 % des actifs au sens large (c'est-à-dire en incluant le halo du chômage) sont dans cette situation contrainte sur le marché du travail (Parent et Rebière, 2019, p. 56).

chômage et d'emploi) d'une part, ou de changer d'emploi, d'autre part – ne peut qu'augmenter. C'est d'ailleurs ce que confirment certaines études empiriques sur le sujet (Amossé et Ben Halima, 2010), bien qu'il faille souligner que les résultats sont dans l'ensemble assez contradictoires (L'Horty, 2004). Cela s'explique en partie par les différences de mesures retenues pour mesurer la mobilité et sa « sensibilité » importante à la conjoncture économique[16] : s'il est vrai que les transitions entre l'emploi et le non-emploi ont un profil contra-cyclique – c'est-à-dire diminuent en période de croissance soutenue et inversement (voir L'Horty, 2004, p. 5) –, il n'en va pas forcément de même pour l'ancienneté dans l'emploi (fonction entre autres des transitions entre les emplois), qui semble avoir une sensibilité inverse à la conjoncture (Ramaux, 2005, p. 6). Cela rend le pronostic concernant l'évolution de la mobilité extrêmement incertain. Toutefois, plus encore que l'ampleur des mouvements de mobilité, c'est bien leur structure, c'est-à-dire la *forme*, qui change dans un contexte de précarisation accrue (Ramaux, 2005). Allant de pair avec une « précarisation des trajectoires » (Fougère, 2003), le poids de la mobilité « contrainte » (vers le chômage ou d'un emploi précaire à un autre) devrait augmenter, et avec elle potentiellement la possibilité de connaître un déclassement social, sachant que « les passages longs ou fréquents par le chômage, ainsi que la précarité des contrats » représentent un facteur de fragilisation des trajectoires professionnelles (Lizé et Prokovas, 2007, p. 20). Nous aborderons le sujet du déclassement social plus amplement dans la section suivante, qui traite la question des transformations majeures qu'a connues la population active en France durant cette période. L'Annexe 1.1. récapitule les différents cycles de l'économie française qui serviront de repère pour interpréter les variations de la mobilité intragénérationnelle selon les différentes périodes.

1.1.3. La transformation de la population active

Jusqu'à présent, nous avons passé sous silence les changements majeurs de la population active qui ont eu lieu parallèlement aux évolutions macroéconomiques, lesquelles n'ont pas touché l'ensemble de la population de la même manière : des inégalités sociales importantes existent en termes d'âge, de genre et de niveau de qualification avant comme après ces transformations. Les quelques observations suivantes suffisent pour mettre en évidence les principales propriétés de la main-d'œuvre qui ont été transformées au cours de la période suivant la Seconde Guerre mondiale : « Au début des années 1960, la main-d'œuvre est très majoritairement masculine, plutôt ouvrière et peu qualifiée. Souvent, seul le chef de ménage exerce une activité hors du

[16] Parmi les raisons possibles de cette divergence, il peut s'agir des données mobilisées (1), des périodes retenues dans l'analyse (2), des mesures adoptées (3) et de la façon dont a été délimité le champ d'observation (4), à savoir en prenant en compte l'emploi total, les salariés, les salariés du privé, etc. (L'Horty, 2004).

domicile. C'est le règne de la grande entreprise industrielle marquée par une organisation du travail de type fordiste ou taylorien, avec essentiellement des contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein » (Marchand, 2010, p. 1). Cet ancien modèle sera progressivement remplacé par « celui d'emplois tertiaires, urbanisés, féminisés, que l'on occupe mieux formé, à un âge plus tardif, où l'on connaît des alternances d'emploi et de chômage, des modes de rémunération et des rythmes de travail divers » (Dares, 2003, p. 14).

Ainsi, tout d'abord, *la taille de la population active* a progressé de façon significative (Marchand et Minni, 2019a, p. 92). Les facteurs qui ont contribué à cette évolution sont toutefois variables dans le temps : jusqu'à la fin des années 1990, l'arrivée des générations du *baby-boom* sur le marché du travail, un apport migratoire important et l'entrée des femmes sur le marché du travail ont été les principaux moteurs de cette dynamique ; leur contribution s'est amoindrie dans la période post-2000, mais elle a été compensée par la remontée des taux d'activité des seniors[17] (Marchand et Minni, 2019a, p. 92). En raison de ces différents changements démographiques mais aussi de la progression générale de la durée d'études, *la structure d'âge de la population active* a aussi évolué : la part des jeunes (âgés de 15 ans à 24 ans) a diminué, de même que la part des seniors (âgés de 55 ans ou plus) dont le départ anticipé du marché du travail a été encouragé par les différentes politiques d'emploi en vigueur du début des années 1970 à la fin des années 1990, impliquant que, jusqu'en 2000, la population active s'est contractée aux deux extrémités de la vie active (Marchand et Minni, 2019a, p. 93-95). Même si ces observations sont à nuancer aujourd'hui, en raison de facteurs démographiques et politiques différents et de l'évolution des comportements d'activité des seniors (*ibid.*), cette concentration de la population active sur les âges intermédiaires a été relevée comme une spécificité de la « gestion des âges à la française », modèle dans lequel travaille une seule génération à la fois, à savoir les adultes âgés de 25 à 54 ans (Dayan, 2008, p. 24 ; Marchand et Minni, 2019a, p. 93).

En termes de genre, les changements sont peut-être encore plus visibles. Le taux de féminisation de la population active est ainsi passé d'environ un tiers dans les années 1960 à 48,3 % en 2018, progression qui semble davantage s'expliquer par une plus grande continuité des carrières féminines que par la hausse de l'entrée des femmes dans la

[17] Dans un premier temps, cette hausse du poids des seniors dans l'emploi s'explique davantage par des raisons démographiques (ils sont désormais plus nombreux) que par une augmentation propre de leur taux d'activité (Marchand, 2010). Toutefois, ceci est à nuancer aujourd'hui, en raison de la mise en œuvre de diverses mesures de politique publique (consistant d'une part à retarder l'âge de départ à la retraite et à favoriser le cumul emploi-retraite, et d'autre part à restreindre ou à pénaliser le recours des entreprises aux dispositifs de cessations anticipées d'activité) qui ont conduit à une augmentation soutenue et rapide du taux d'activité des seniors depuis début 2008, laquelle s'est traduite par une hausse de leur taux d'emploi, mais aussi de leur taux de chômage (Minni, 2019 ; voir aussi Galtier et Merlier, 2014).

population active[18] (Marchand et Minni, 2019a, p. 95). Pour rendre compte de cet accroissement de l'activité féminine, on peut évoquer des changements au niveau structurel d'une part, et des changements au niveau plus individuel d'autre part. Il s'agit d'une forte demande des entreprises pour la nouvelle main d'œuvre, demande qui allait de pair avec une tertiarisation et salarisation progressive de l'économie (Marchand, 2010 ; Maruani, 2017) ; par ailleurs, l'élévation du niveau de qualification et la nécessité d'un double salaire dans le contexte de la consommation de masse expliquent cet accroissement de la main-d'œuvre féminine (Marchand, 2010). Sur un plan davantage individuel, il s'agit sans doute aussi de l'évolution des normes sociales et des comportements qui y sont liés, changements qui se sont traduits par une plus grande continuité dans les carrières des femmes et par une féminisation conséquente du marché du travail (Maruani, 2017, p. 15-24).

Enfin, pour comprendre ces deux aspects de la mutation de la population active – en termes d'âge et en termes de genre – il faut les replacer dans le contexte d'une autre transformation majeure qui est intervenue au cours de cette période, à savoir l'élévation générale du *niveau d'éducation* des individus, et par conséquent du niveau de qualification de la main-d'œuvre. En premier lieu, il s'agit de l'un des résultats des politiques relatives à la scolarité obligatoire, établie en 1882 pour les enfants âgés de 6 à 13 ans, modifiée par la loi de 1936 qui prolonge l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 14 ans, et enfin par l'ordonnance de 1959 qui établit l'âge de fin de scolarité obligatoire à 16 ans (Carle, 1998). Ensuite, et à partir de 1985, c'est surtout l'accès aux diplômes du secondaire et du supérieur qui a joué : ainsi, la part des actifs qui disposent d'un diplôme égal ou supérieur au BAC passe de moins de 10 % dans les années 1960 à environ 60 % en 2018, les femmes ayant par ailleurs devancé les hommes en la matière (Marchand et Minni, 2019a, p. 96). Dans ces dynamiques, la massification scolaire (l'allongement général des études) a agi de pair avec la démocratisation scolaire (la réduction des inégalités sociales devant l'école), bien que la seconde ait joué seulement à la marge dans la modification du sort scolaire des différentes générations et que, par conséquent, les inégalités sociales face à l'école demeurent fortes (Thélot et Vallet, 2000). En tout état de cause, du fait du progrès technique important, cette hausse du niveau de qualification de la main-d'œuvre allait de pair avec l'évolution de la demande des entreprises en faveur des emplois intermédiaires et supérieurs (Goux et Maurin, 2019, p. 145-146), même si la part du travail non qualifié

[18] En effet, historiquement, c'est parmi les femmes en âge d'avoir et d'élever des enfants que la participation au marché du travail était la moins élevée ; ce sont donc les femmes âgées de 25 à 49 ans qui s'arrêtaient le plus souvent de travailler en France dans les années 1960 (Maruani, 2017, p. 15).

(notamment des employés) a également progressé dans l'emploi au cours des dernières décennies[19] (Goux et Maurin, 2019, p. 139-143).

Ce panorama des conséquences, variables selon la population, des changements macroéconomiques évoqués plus haut suggère que les implications de ces changements sur la dynamique des inégalités sociales sont multiples. D'abord, en termes d'âge, s'il est vrai que la génération des travailleurs âgés, peu qualifiés a été progressivement remplacée par une main-d'œuvre jeune et fortement diplômée (Marchand, 2010), la situation de cette dernière s'est également fragilisée du fait que la hausse du niveau de qualification a été plus rapide que l'élévation de la qualification de la structure d'emploi, mais aussi à cause de la dégradation générale du marché du travail évoquée plus haut. Dans un tel contexte, la correspondance formations-emplois est de plus en plus mal assurée (Couppié, Giret et Lopez, 2005) et les jeunes sont dans l'ensemble davantage exposés à la précarité qu'ils ne l'étaient par le passé, les non-diplômés étant ceux dont la situation s'est dégradée le plus fortement (Épiphane *et al.*, 2019).

Concernant les inégalités de genre, en plus d'avoir baissé, elles ont également vu leur forme modifiée : elles s'expriment de moins en moins dans l'accès ou dans le maintien dans l'emploi que dans les propriétés de celui-ci. Même si la part des hommes et des femmes dans la population active occupée est presque identique, les femmes occupent moins souvent les positions en haut de la hiérarchie sociale, voire se situent plus souvent au bas de la hiérarchie d'emploi, ont des rémunérations moins élevées à durée du travail égale et travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes (Dares, 2015). Bien qu'elles se soient réduites au fil du temps, ces inégalités n'en sont pas moins persistantes, et qu'elles ne soient pas dues aux « choix » genrés mais relèvent d'une situation souvent contrainte ressort du fait que tant le « halo du chômage » que le « sous-emploi » sont systématiquement plus élevés chez les femmes, qui dans le premier cas sont inactives mais souhaiteraient travailler, et dans le second sont en emploi mais souhaiteraient travailler davantage[20] (Dares, 2015, p. 4-6).

Enfin, les écarts entre les groupes sociaux selon le niveau d'éducation se sont également creusés, et on a vu émerger, au cours des décennies passées, une segmentation, si ce n'est une polarisation, du marché du travail : les mobilités (le plus souvent entre l'emploi et le chômage) sont plus fortes sur les postes non qualifiés, tandis que l'emploi qui se situe à l'autre pôle de l'échelle des qualifications semble bénéficier d'une stabilité

[19] Tandis que certains considèrent que cette polarisation de l'emploi très qualifié et non qualifié représente un trait inhérent du progrès technique, d'autres y voient seulement l'effet de choix politiques délibérés consistant à faire du travail non qualifié des employés l'objet premier des politiques de réduction du coût du travail, favorisant ainsi son développement (voir Goux et Maurin, 2019).
[20] Ainsi, « quatre emplois à temps partiel sur cinq sont occupés par des femmes en 2018 » (Raffin et Yildiz, 2019, p. 34).

plus importante (Amossé, 2002 ; Ramaux, 2005). Bien que cette dualisation du marché du travail puisse s'estomper avec le temps, le pôle des emplois instables et de la main-d'œuvre flexible devenant plus important au fil des générations (Amossé et Ben Halima, 2010), force est de constater que les plus diplômés sont moins exposés à la précarité, que ceci soit mesuré par l'accès aux positions les plus qualifiées, par l'accès aux meilleures conditions d'emploi[21] ou par l'accès à l'emploi tout court (parfois au prix du déclassement)[22]. Inversement, ce sont bien des emplois peu qualifiés et leurs détenteurs qui ont été le plus touchés par la flexibilité (Gubian et Ponthieux, 2000), et ainsi exposés à l'aléa qui l'accompagne.

Lorsqu'il s'agit de penser l'évolution de la mobilité intragénérationnelle à l'aune des transformations de la population active, on peut souligner les trois points suivants. En premier lieu, une des implications principales de la modification de la structure d'âge et de la concentration conséquente de la population active aux âges intermédiaires concerne le raccourcissement de la durée moyenne des carrières[23], qui est passée de plus de 44 ans à 37 ans entre les années 1960 et 2000 (Marchand et Minni, 2019a, p. 94-95). Cette baisse s'explique en grande partie (60 %) par la baisse de l'âge moyen de sortie du marché du travail, mais également (40 %) par la hausse de l'âge moyen à l'entrée dans la vie active (*Ibid*.). En second lieu, en termes de genre, les taux de mobilité des hommes et des femmes pourraient converger, du fait de la baisse du poids de l'inactivité dans les carrières des femmes et de la hausse de l'importance du chômage chez les hommes[24]. Toutefois, ce pronostic serait tout autre si l'on faisait abstraction des fluctuations vers et depuis les situations de chômage et d'inactivité. En effet, les femmes connaitraient alors des chances de mobilité sociale ascendante moins fortes que les hommes, du fait de leur exposition aux conditions de travail les moins propices à la promotion professionnelle[25], impliquant que l'écart des taux de mobilité selon le genre se serait maintenu, voire accru

[21] À la fois le temps partiel et le travail temporaire sont plus associés aux postes les moins qualifiés (Dayan, 2008, p. 21-23 ; Raffin et Yildiz, 2019, p. 34-35).

[22] Certains auteurs postulent le lien entre les deux ; plus précisément, l'argument consiste à dire que plus le déclassement des diplômés serait important, plus le risque de chômage serait grand pour les non diplômés (Goux et Maurin, 2019, p. 146-149). Ceci parce que dans un contexte où la qualification de la main d'œuvre croît plus rapidement que la qualification des emplois, les plus diplômés commencent à « concurrencer » les moins qualifiés dans l'accès aux emplois qui seraient habituellement réservés à ces derniers, ce qui augmente le déclassement pour les uns, et le chômage pour les autres (*ibid*.).

[23] Il s'agit de la durée de carrière « du moment », c'est-à-dire d'une durée fictive, qui est calculée à partir des âges d'entrée et de sortie du marché du travail à un moment donné, et ne concerne donc évidemment pas les mêmes individus (Marchand et Minni, 2019a, p. 94).

[24] En effet, depuis les années 2008, l'écart des taux de chômage des femmes et des hommes est presque inexistant (il est de moins d'un point), alors que le chômage a été historiquement (du moins depuis 1975) toujours plus élevé chez les femmes (Cabannes, 2014, p. 60).

[25] Nous avons remarqué plus haut que l'entrée des femmes sur le marché du travail a été en grande partie liée à l'essor du temps partiel et des contrats temporaires, tous deux moins susceptibles de donner lieu à des carrières marquées par une expérience de mobilité ascendante, et souvent liés à des segments du marché du travail caractérisés par les perspectives de carrière les plus réduites (Briard, 2004).

dans le temps. Enfin, les changements évoqués dans la structure de qualification de la main d'œuvre nous conduisent à nuancer les hypothèses précédentes concernant le déclassement social en cours de carrière : si on raisonne en termes de niveau de qualification, le déclassement devrait augmenter parmi les plus qualifiés, qui sont contraints d'accepter des conditions d'emploi moins favorables que ce que leur niveau d'éducation leur laisserait envisager, faute d'un nombre suffisant d'emplois très qualifiés (Goux et Maurin, 2019), surtout au moment de l'insertion sur le marché du travail. Inversement, si l'on raisonne en termes de déclassement à l'échelle du type d'emploi occupé au cours de la vie (ou de l'évolution des probabilités de déclassement en termes de qualification au cours du temps), il devrait augmenter pour les moins qualifiés (et par conséquent, pour les femmes), du fait de leur plus grande exposition au chômage et aux conditions de travail « atypiques », qui précèdent souvent les expériences du déclassement social (Lizé et Prokovas, 2007 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2005).

S'agissant de résumer les principales conséquences de ces différents changements sur l'évolution de la mobilité intragénérationnelle dans la période d'après-guerre, nous pouvons dire que l'ensemble de ces dynamiques sociales semble être favorable à la mobilité sociale intragénérationnelle, et que cette dernière devrait, selon toute vraisemblance, s'accroitre dans le temps. Un autre point important concerne la modification de la nature de cette mobilité : s'il devait y avoir un âge d'or de la mobilité professionnelle ascendante, celui-ci devrait correspondre à la période des Trente Glorieuses. En revanche, c'est dans la période postérieure à 1975 que l'instabilité de l'emploi (au sens de la mobilité vers et depuis le chômage et l'inactivité) devrait connaître son apogée. En tout état de cause, derrière les changements dans l'ampleur de la mobilité, il doit également y avoir un changement dans sa nature, les deux aspects étant intrinsèquement liés. Dans le présent travail, nous tenterons de donner un aperçu de ces dynamiques, dont une partie sans doute importante restera hors de notre portée, en raison des données dont nous disposons (qui ne nous permettent d'observer la mobilité qu'à partir des années 1970), mais aussi des mesures de mobilité que nous utilisons (qui sont conçues pour mesurer les changements de positions sociales à un niveau agrégé, à savoir celui de classe sociale). Avant de passer à la présentation de nos résultats (qui feront l'objet de chapitres ultérieurs), nous reviendrons, dans la suite de ce chapitre sur la démarche empirique sur laquelle repose notre recherche.

1.2. Construire une série longue pour étudier la mobilité intragénérationnelle

Nous cherchons dans ce travail à étudier l'évolution et la structure de la mobilité à l'aune des dynamiques sociales évoquées plus haut. Pour ce faire, nous devons construire une série longue de données permettant de mesurer la mobilité intragénérationnelle d'une façon aussi harmonieuse et précise que possible. Sans prétendre à un recensement exhaustif, nous allons d'abord présenter les sources de données principales qui permettent de mesurer la mobilité professionnelle dans le contexte français et évoquerons les raisons qui nous ont conduit à privilégier l'enquête *Formation-Qualification Professionnelle* dans les deux premières parties de ce travail. Nous présenterons ensuite l'histoire et le dispositif général de l'enquête FQP, avant de nous intéresser aux indicateurs utilisés pour observer la mobilité intragénérationnelle, à la manière dont nous avons délimité notre champ d'étude et à la façon dont nous avons défini les variables clés de cette enquête.

1.2.1. L'observation de la mobilité professionnelle dans la statistique publique

Plusieurs sources de données en France permettent de mesurer la mobilité professionnelle[26]. De façon générale, elles peuvent être divisées en deux types : celles qui consistent à retracer les trajectoires de façon rétrospective (où l'on invite l'individu à un moment t à décrire sa trajectoire passée, entière ou à des dates et à des moments précis), et celles qui suivent les trajectoires individuelles de façon longitudinale, à savoir les décrivent en temps réel (le même individu est alors interrogé plusieurs fois).

Parmi les *études longitudinales*, on distingue les enquêtes par panel et les données administratives (Duhautois, Petit et Remillon, 2012, p. 15). Plus récentes et plus rares dans le contexte français, les enquêtes en panel ont l'avantage principal de ne pas présenter de risques de « biais de mémoire » (voir l'Annexe 6.3. du chapitre 6), puisque les individus sont interrogés sur leur situation quasiment en temps réel. Cet avantage ne va pas sans quelques inconvénients, puisque en plus du phénomène d'attrition auxquels elles sont sujettes (au fur et à mesure que l'on répète l'observation, on perd les individus) et du biais de sélection qui en résulte (du fait que l'attrition n'est pas distribuée aléatoirement dans la population), existe aussi ce qui a été désigné dans la littérature de « biais de fidélisation », qui diminue la qualité ou la fiabilité des réponses en raison de

[26] Notre recensement des enquêtes permettant d'étudier la mobilité professionnelle s'inspire directement de celui proposé dans Duhautois *et al.* (2012, p. 15-19).

l'apprentissage progressif des questions par l'enquêté (Duhautois, Petit et Remillon, 2012, p. 15-16).

L'enquête ***Génération*** du Céreq représente un exemple de panel permettant de suivre la mobilité professionnelle de plusieurs générations. Depuis les années 1990, cette enquête étudie l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle des jeunes sortis du système éducatif la même année (et formant ainsi une « génération »), qu'elle interroge à plusieurs reprises après leur sortie du système scolaire, à 2, 3, 4 ou 5 années d'intervalle selon les différentes vagues (Céreq, 2021). Son principal inconvénient est toutefois qu'elle porte uniquement sur la situation des jeunes, dont elle permet de reconstruire seulement le début de carrière (au mieux, les dix premières années suivant l'insertion sur le marché du travail, plus souvent seulement jusqu'à 6 ou 7 ans après).

L'enquête **SRCV** (*Statistiques sur les ressources et conditions de vie*) représente un autre exemple d'enquête en panel. Il s'agit de la version française du dispositif d'enquête européen EU-SILC (*European union-Statistics on income and living conditions*). Elle a été mise en place en 2004 et est depuis renouvelée sur une base annuelle auprès des individus âgés de 16 ans ou plus[27]. Cette enquête sert notamment pour étudier et comparer la distribution des revenus, la pauvreté et l'exclusion dans les États membres de l'UE (Cnis, 2021). Elle comprend plusieurs questions sur la situation professionnelle de l'individu (dont la question sur la profession détaillée), mais présente plusieurs inconvénients à l'aune de la problématique de cette thèse : d'une part, la situation professionnelle et le niveau d'éducation des parents, outre leur codage assez agrégé, ne sont connus que dans les éditions 2005, 2011 et 2019 (lorsque le module supplémentaire portait sur l'origine sociale et la transmission intergénérationnelle) ; d'autre part, étant donné l'univers d'étude et la temporalité de l'enquête, la mobilité professionnelle à l'échelle individuelle est suivie pour des individus qui se trouvent à des stades de carrière très variables, ce qui rend les mesures de mobilité difficilement comparables pour les individus d'âges différents ; enfin, l'enquête étant conduite pour la première fois en 2004, et bien qu'elle concerne des générations multiples, la mobilité professionnelle est uniquement observée sur la période récente, post-2000.

Les **données administratives**, comme les DADS (*Déclarations annuelles de données sociales*), les données EIC (*Échantillon interrégime des cotisants*), les données EIR (*Échantillon interrégime des retraités*), etc., sont collectées par et à destination des différentes administrations sociales et fiscales de l'État (Duhautois, Petit et Remillon,

[27] Jusqu'en 2020, l'enquête est obligatoire pour les 4 premières interrogations annuelles d'un ménage et devient facultative pour les interrogations ultérieures (Adisp, 2019) – cela veut dire que les individus sont interrogés sur une durée pouvant aller de 4 ans (min) à 9 ans (max). Toutefois, à partir de 2020, tous les individus sont suivis seulement pendant 4 ans, soit la durée imposée par le règlement européen (Cnis, 2021).

2012, p. 17-18). De ce fait, bien qu'elles présentent l'avantage important d'avoir une taille d'échantillon importante (voire d'être exhaustives), leur inconvénient principal relève de la pauvreté des informations sociodémographiques pourtant nécessaires pour une exploitation scientifique de ces données. En outre, elles portent parfois uniquement sur des parties spécifiques de la population, ciblées par les différentes administrations (salariés du privé, retraités, etc.) ; seul l'appariement de plusieurs sources administratives permet d'y remédier. C'est précisément l'un des objectifs de la mise en place de l' *Échantillon démographique permanent,* l'EDP (voir Duhautois, Petit et Remillon, 2012, p. 15-18). Ce « panel administratif » (*ibid*., p. 18), qui rassemble des données sur un échantillon très large et représentatif de la population résidant en France, a été mis en place en 1968 par l'Insee et a depuis progressivement été enrichi par de nouvelles données provenant de différentes sources ; en font actuellement partie les données issues du recensement (1968, 1975, 1982, 1990 et 1999, puis des enquêtes annuelles de recensement à partir de 2004), de l'état civil (depuis 1968), du fichier électoral, des données d'emploi (via le « panel tous salariés »), des données socio-fiscales, etc. (Robert-Bobée et Gualbert, 2021). Cela en fait un outil particulièrement adapté pour étudier les parcours de vie individuels (Le Roux, Bonvalet et Bringé, 2021, p. 5), et permet d'éviter les biais que l'on retrouve dans d'autres enquêtes permettant de s'intéresser à ce type de sujets, à savoir les biais de mémoire (en cas d'interrogation rétrospective), le problème de l'attrition (en cas d'études en panel) et enfin la taille réduite de l'échantillon (Robert-Bobée et Gualbert, 2021, p. 48).

Toutefois, la richesse des données comprises dans l'EDP a une contrepartie importante, qui relève notamment de la complexité, mais aussi de l'encadrement assez rigide de leur exploitation (Robert-Bobée et Gualbert, 2021, p. 55-59). Parmi d'autres défauts que l'on peut mentionner lorsqu'il s'agit de s'intéresser aux trajectoires sociales, il faut souligner que le passage (en 2004) du recensement exhaustif de la population française au recensement par enquête annuelle réduit la fréquence des trajectoires observées sur une période longue, voire conduit à limiter considérablement l'échantillon si l'on s'intéresse aux dates précises (voir Robert-Bobée et Gualbert, 2021, p. 58) ou bien implique d'avoir des trajectoires d'inégale durée et observées à des moments différents, du fait que les individus ne sont plus recensés à la même date, voire peuvent ne pas l'être du tout (Le Roux, Bonvalet et Bringé, 2021, p. 16). Ceci constitue le plus grand défaut de l'exploitation de cette enquête pour observer l'évolution de la mobilité sur le temps long[28].

[28] On apprend ainsi que, parmi les individus membres de l'EDP – à savoir les personnes nées dans les 4 premiers jours d'octobre (champ initial qui sera élargi plus tard), quel que soit leur âge en 1968, moment du premier recensement faisant partie de l'EDP –, soit un échantillon de 484 200 personnes, le nombre de personnes retrouvées aux recensements ultérieurs baisse progressivement (du fait des migrations, décès, etc.) et le plus fortement à partir de 2004 (et la fin des recensements exhaustifs périodiques), pour « atteindre » 31 400 individus si l'on s'intéresse aux individus dont on dispose de données dans l'EAR (enquête annuelle de recensement) de 2017, qui est la plus récente

Toutefois, il y en a d'autres qui méritent également d'être mentionnés. Reposant sur les recensements successifs, l'EDP permet ponctuellement de récupérer l'information sur l'origine sociale des individus à partir du bulletin de recensement rempli par les parents de l'enquêté à condition que celui-ci fasse encore partie du ménage parental à la date du recensement en question (voir Galland et Rouault, 1998, p. 98), sachant que les bulletins de recensement des membres du foyer ne sont que partiellement intégrés dans l'EDP (Héran, 1998, p. 67 ; Jugnot, 2014, p. 16) ; alternativement, cette information peut être retrouvée dans le bulletin de naissance de l'individu, mais seulement pour des générations nées à partir de 1967 (Le Roux, Bonvalet et Bringé, 2021, p. 11; 34). Enfin, le niveau de détail disponible pour décrire la profession des enquêtés n'est pas toujours satisfaisant et peut varier selon les années (Monso, 2006), comme au cours du temps (Héran, 1998). Pour conclure sur l'EDP, malgré la richesse des données qu'il rassemble et la taille sans précédent de l'échantillon qu'il fournit, son exploitation dans le cadre de l'analyse de l'évolution de l'ampleur et des trajectoires de mobilité dans le temps long pose de nombreux défis méthodologiques et conduit à des résultats qui ne sont pas nécessairement beaucoup plus riches que ceux qui pourraient être obtenus par une approche plus conventionnelle[29] (pour une discussion plus approfondie, voir Le Roux, Bonvalet et Bringé, 2021).

S'agissant des données plus conventionnelles, nous pensons en particulier aux *données rétrospectives*. Parmi celles-ci, nous distinguons les enquêtes biographiques d'une part, et les enquêtes transversales d'autre part. Les **enquêtes biographiques** représentent un type particulier d'enquêtes rétrospectives, où les individus sont invités à reconstruire les grandes étapes de leurs parcours de vie de façon rétrospective, à une échelle le plus souvent annuelle. Dans le contexte français, nous pouvons notamment mentionner les enquêtes *Triple Biographie* (Ined, 1981), *Biographies et Entourage* (Ined, 2001) et *Histoire de vie* (Insee, 2003). Les trois enquêtes disposant d'informations sur les origines sociales des enquêtés, sur la position sociale du conjoint et de ses parents, et des calendriers professionnels (rétrospectifs) pour les enquêtés, elles rendent possible la reconstruction très détaillée des périodes d'emploi et/ou d'inactivité successives de l'enquêté et permettent leur inscription dans le cadre familial et social plus large. Toutefois, comme elles portent sur des générations relativement anciennes, dans un contexte de raréfaction des enquêtes biographiques en France (Le Roux, Bonvalet et Bringé, 2021, p. 34), elles ne sont pas particulièrement adaptées à l'étude de l'évolution

qui soit intégrée dans l'EDP (Robert-Bobée et Gualbert, 2021, p. 58). Cela nous fait perdre un des avantages principaux de ce type d'enquête, à savoir la taille de l'échantillon, qui devient ici comparable à celle d'une enquête transversale de l'Insee.

[29] Il s'agit d'une source néanmoins riche pour analyser les trajectoires professionnelles dans le temps est démontré par le travail Plault (2019), qui combine cette source de données avec les données issues des *Enquêtes Emploi* pour étudier les parcours professionnels de trois cohortes (nées en 1945, 1960 et 1975).

de la mobilité sur le temps long[30], et sont davantage conçues pour une approche par « parcours de vie », consistant à s'intéresser à l'évolution de la position sociale à l'échelle de la vie individuelle. Nous nous en servirons notamment dans la troisième partie de notre travail, qui s'inscrit précisément dans une telle démarche.

Les **enquêtes transversales**, quant à elles, consistent en des observations réalisées à un moment donné et, bien qu'elles puissent inclure quelques questions ponctuelles sur la situation antérieure, leur objectif principal est de donner une image précise de la situation actuelle, au moment de l'enquête. L'une des plus importantes est l'**Enquête Emploi**, qui s'inscrit dans le cadre européen de *Labour Force Survey* et qui a été créée en 1950 pour suivre l'évolution continue de l'emploi, afin d'observer « le marché du travail de manière structurelle et conjoncturelle » (Insee, 2021). Le dispositif d'enquête a connu de nombreux changements dans le temps, dont le plus fondamental concerne le passage, à partir de 2003, du système de l'enquête annuelle[31] à celui de l'enquête trimestrielle, et une collecte de données en continu (Insee, 2021). De par sa méthode d'échantillonnage – l'échantillon est rotatif, c'est-à-dire renouvelé d'un sixième tous les trimestres (Insee, 2018) depuis 2003, contre d'un tiers tous les ans auparavant –, l'*Enquête Emploi* représente en effet une enquête qui est à mi-chemin entre une approche transversale et une approche en panel. Si ce dispositif et les temporalités associées sont bien adaptés à son objectif principal, à savoir une analyse conjoncturelle du marché du travail et un suivi régulier de l'évolution du taux de chômage (Goux, 2003), cette enquête est moins pertinente dans le cadre d'un travail qui s'intéresse à l'évolution de la mobilité intragénérationnelle dans le temps long et à son inscription dans le milieu social familial[32]. D'une part, elle permet de suivre la mobilité professionnelle à un an d'intervalle (dans sa version annuelle), voire sur deux ans (dans sa version en panel[33]), ce qui n'est pas une échelle temporelle adaptée pour s'intéresser à l'évolution de la position de classe, qui

[30] Néanmoins, nous pouvons citer un travail récent qui consiste à combiner plusieurs enquêtes biographiques dans le cadre d'une approche longitudinale et générationnelle de la ségrégation urbaine (voir Le Roux, Imbert, *et al*., 2018).

[31] Depuis sa création et jusqu'en 1982 (marquant le passage définitif à la collecte annuelle, avant le changement intervenu en 2003), l'*Enquête Emploi* a aussi connu plusieurs phases de collecte semestrielle (Goux, 2003, p. 42-44).

[32] En ce sens, le passage d'une enquête annuelle à une enquête trimestrielle est révélateur d'une accentuation de cette préférence pour l'analyse de l'emploi à court terme, puisqu'avec ce changement « (…) l'enquête abandonne son potentiel d'analyse de moyen terme du marché du travail », le suivi des parcours professionnels sur deux ou trois ans n'étant donc plus possible (Goux, 2003, p. 53).

[33] L'*Enquête Emploi* peut être utilisée comme un panel du fait de la façon dont est construit son échantillon, renouvelé par un sixième chaque trimestre – chaque personne est enquêtée 6 trimestres de suite et donc l'évolution de la trajectoire individuelle peut être suivie sur cette période (Insee, 2018). Étant donné que la première interrogation de l'individu comprend également la question concernant sa situation un an avant l'enquête, si l'on ajoute à cela les 6 interrogations suivantes (une par trimestre), on peut avoir l'information sur la position de l'individu pendant trois années consécutives, et donc mesurer la mobilité sur deux ans. Lorsqu'elle prenait la forme annuelle, et que son échantillon était renouvelé d'un tiers tous les ans, on pouvait observer cette mobilité sur un intervalle de 3 ans, en disposant de 4 points d'observation pour les individus qui faisaient partie de l'échantillon pendant 3 années consécutives et dont on connaissait la situation un an avant l'interrogation.

s'inscrit souvent dans un temps plus long[34] (Goux, 2010, p. 5) ; d'autre part, les informations sur l'origine sociale, présentes en 1953 (Monso et Thévenot, 2010, p. 15), puis réintroduites seulement à partir de 1982 pour le père et en 2003 pour la mère, ne sont pas très riches, et concernent principalement la situation professionnelle des parents (Goux, 2010, p. 3).

L'**enquête FQP**, également transversale de par sa nature, « constitue une des principales sources d'information sur la mobilité professionnelle, la mobilité sociale et les relations entre la formation initiale et professionnelle, l'emploi et les salaires » (Insee, 2022). Elle présente deux caractéristiques principales qui sont cruciales pour notre étude : d'une part, son ancienneté (elle s'étend sur un demi-siècle), sa récurrence (elle est reconduite à des intervalles allant de 6 à 11, voire 12 ans) et sa cohérence (le questionnaire varie en effet très peu d'une vague à l'autre) autorisent la production des séries longues permettant de décrire l'évolution de la société et de l'économie françaises à partir d'un échantillon représentatif au niveau national ; d'autre part, la multiplicité des sujets qu'elle aborde permet d'étudier en détail non seulement la mobilité professionnelle individuelle mais aussi ses ressorts sociaux et familiaux. Bien qu'elle ne soit pas la seule enquête à étudier ces questions, la richesse de l'analyse qu'elle rend possible lui confère un statut tout à fait unique parmi l'éventail des sources envisageables (Goux, 2010, p. 3). Nous avons donc choisi de nous appuyer sur cette enquête dans le cadre du présent travail, dont les deux premières parties reposent sur l'exploitation des différentes vagues de l'enquête *Formation-Qualification Professionnelle* (Insee, 1970, 1977 ; 1985 ; 1993 ; 2003 ; 2014-2015), en omettant toutefois sa première édition (réalisée en 1964) pour des raisons que nous aborderons plus loin. C'est pourquoi nous allons maintenant présenter cette enquête de façon plus détaillée[35].

1.2.2. Un demi-siècle d'enquêtes Formation-Qualification Professionnelle

L'ancienneté de l'enquête FQP (conduite pour la première fois en 1964, et reconduite six fois depuis), la diversité des sujets qu'elle permet d'aborder et la relative stabilité du questionnaire et du dispositif général d'enquête en font un excellent outil pour décrire l'évolution de la société française sur longue période (Goux, 2010). En nous appuyant notamment sur un travail récent qui a dressé une « biographie » de cette enquête (Monso et Thévenot, 2010), nous présenterons d'abord les principales

[34] Exception notable, l'édition 1989 de l'*Enquête Emploi*, dont le module complémentaire (variable d'une édition à l'autre) portait sur les « Carrière et mobilité » (voir Goux, 2003, p. 45) et a donné lieu à des publications intéressantes sur le sujet (voir Goux, 1991).

[35] Nous faisons ici une synthèse des arguments proposés par Monso et Thévenot (2010), que nous complétons occasionnellement par des observations personnelles réalisées à partir de notre expérience de l'exploitation de cette enquête.

thématiques qu'elle aborde et qui, de par les problématiques sociales et politiques auxquelles elles font écho, permettent de mieux comprendre ses objectifs et ses modalités. Nous nous intéresserons ensuite plus particulièrement au volet de cette enquête qui est dédié à la mobilité professionnelle, en prêtant une attention particulière aux questions et indicateurs que nous exploitons dans ce travail. Ce faisant, nous présenterons aussi les principaux avantages et limites de ce dispositif, ainsi que les stratégies empiriques mises en œuvre afin de contourner ces dernières.

Comme beaucoup d'autres enquêtes et même si elle présente un intérêt scientifique certain, l'enquête FQP n'a pas été conçue uniquement à des fins scientifiques. En effet, dans la conceptualisation comme dans la production de chaque enquête, la demande sociale et politique se mêle à l'intérêt scientifique, et ce d'autant plus que l'organisme chargé de la mettre en œuvre est un institut statistique national qui représente une direction générale du ministère de l'Économie et des Finances. Si cela ne prive pas cette enquête (ou les autres enquêtes produites par l'Insee) de sa portée scientifique, cela oblige à contextualiser sa production par rapport aux demandes socio-politiques auxquelles elle fait écho, et qui, comme nous le verrons plus loin dans l'exemple de la mobilité professionnelle, sont les seules à même de rendre compte de certains choix de mesures qui apparaissent, sinon anodins, du moins scientifiquement arbitraires.

Ainsi, sur un plan politique, quatre types de problématiques ont été identifiés comme étant à la base des différents questionnements de l'enquête FQP : la reproduction sociale (ou les inégalités de chances selon l'origine sociale) ; l'adéquation de la qualification de la main d'œuvre aux besoins du système productif ; le rendement de l'éducation et la question du passé migratoire et des discriminations ethno-raciales[36] (Monso et Thévenot, 2010, p. 14-15). Ces problématiques se traduisent par une série de questions portant sur la biographie de l'individu, dont il s'agit de reconstruire l'ascendance, la scolarité (initiale mais aussi celle relative à la formation continue), la mobilité professionnelle et le passé migratoire (*ibid*.). Essayons de dire un mot sur chacun de ces grands groupes de questions, en laissant temporairement de côté celle concernant la mobilité professionnelle, car, du fait de son importance pour le présent travail, nous y reviendrons en détail plus loin.

Concernant l'*ascendance*, elle est, depuis l'enquête de 1964, mesurée par des questions concernant la situation professionnelle du père, qui sont toutefois posées uniquement aux individus âgés au plus de 46 ans et sont moins détaillées que dans les éditions ultérieures. Depuis l'enquête de 1970, cette question est posée de façon

[36] Il est intéressant de noter que le genre n'apparaît pas parmi les principales problématiques ayant guidé l'élaboration et l'exploitation de l'enquête FQP.

systématique et l'indicateur de l'origine sociale a été en outre complété par des informations plus précises sur la situation professionnelle du père et sur son niveau d'éducation. Il faudra toutefois attendre l'enquête de 1977 pour que des questions sur la position de la mère soient également introduites. Progressivement, cet éventail d'indicateurs sur le milieu social d'origine sera enrichi de questions sur les grands-parents (1977 ; 1985 ; 2003), les beaux-parents (1985 ; 1993 ; 2014-2015) et un membre de la fratrie choisi au hasard (2003 ; 2014-2015)[37]. Situer l'individu dans son milieu d'origine sociale représente le point commun de plus d'un tiers des publications à partir de cette enquête (toujours selon l'étude de Monso et Thévenot), ce qui témoigne de l'importance de cette thématique sociale – qu'elle soit appréhendée sous le prisme de la reproduction sociale, de la mobilité sociale ou encore du degré d'ouverture de la société – dans le contexte français (voir Monso et Thévenot, 2010, p. 15-17)[38]. Sur un plan plus opérationnel, force est de constater que la plupart des travaux dans le domaine mobilisent la nomenclature des CSP (puis des PCS) pour décrire la position sociale de l'individu et de son ascendance, en partie du fait que cette nomenclature est intégrée dans l'enquête (comme dans toutes les autres enquêtes de la statistique publique française), via les modalités de codage de la profession à différents niveaux d'agrégation (du plus au moins détaillé).

Concernant *la scolarité* de l'individu, les différentes vagues de l'enquête FQP sont presque uniformes en ce qu'elles renseignent la trajectoire éducative de l'individu d'une façon extrêmement précise (à la fois en termes de niveau d'éducation et de filière suivie), via un calendrier de scolarité qui permet d'en reconstruire les grandes étapes. Ces calendriers, associés aux indicateurs de mobilité professionnelle, avaient pour objectif dans un premier temps (notamment pour les enquêtes de 1964 et 1970) de guider l'élaboration des plans, visant à ajuster l'offre et la demande de qualification de la main-d'œuvre[39]. Les travaux plus académiques exploitant ce volet de l'enquête articulent l'analyse des parcours scolaires avec une analyse en termes de classe sociale, et, plus récemment, s'intéressent au rendement de l'éducation, qu'ils appréhendent sous le prisme du « capital humain »[40] (voir Monso et Thévenot, 2010, p. 17-19). Cependant, la

[37] Comme le remarquent Monso et Thévenot (2010, p. 15), seule l'enquête de 1985 comprend à la fois des questions sur les beaux-parents (plus particulièrement beau-père) et les grands-parents, tandis qu'à partir de cette enquête, les deux interrogations vont alterner d'une vague de l'enquête à l'autre.
[38] En outre, les enquêtes de 2003 et de 2014-2015 comprennent également des questions sur la mobilité subjective par rapport au père dans le premier cas, et par rapport aux deux parents dans le second cas.
[39] On apprend que de telles motivations étaient à la base même de la conception de la première enquête FQP (1964), visant à permettre les prévisions d'emploi (et souhaitant prévoir les besoins de formation du système productif) dans le cadre de la préparation du Vème plan (Goux, 2010, p. 3).
[40] Le changement de vocabulaire n'est pas ici anodin. En effet, selon Monso et Thévenot (2010, p. 18), le terme de « qualification » fut privilégié dans une époque où on était principalement intéressé à ajuster le niveau d'éducation des individus avec celui demandé par le système productif ; à partir des années 1960 et 1970 – qui ont vu émerger la théorie

scolarité ne se réduit pas au seul cursus de l'éducation initiale, et le niveau d'éducation de l'individu peut être amené à évoluer au cours de sa vie, notamment via les dispositifs de *formation continue* ; conçue comme un dispositif offrant une « seconde chance » à ceux qui souhaitent aller au-delà de leur niveau de formation initiale, elle devrait également (du moins théoriquement) faciliter les mouvements de promotion sociale au sein de l'entreprise. Tout comme pour le reste des sujets, l'évolution du questionnement de l'enquête suit de près celle des problématiques socio-politiques sous-jacentes. Ainsi, à partir de l'enquête de 1977, on cherche davantage à estimer à quel point les entreprises appliquent la loi de 1971 qui leur impose d'allouer une partie de leur masse salariale au financement de la formation continue, qu'à évaluer l'efficacité de ce dispositif, encouragé autrefois par les seuls fonds publics, en matière de réduction des inégalités sociales (voir Monso et Thévenot, 2010, p. 19-21).

Concernant le *passé migratoire*, qui nous intéresse moins dans le présent travail, contentons-nous de remarquer que si, à partir de la toute première édition de l'enquête FQP, on trouve des questions sur le lieu de naissance ou la nationalité de l'enquêté, il faut attendre l'enquête de 1993 pour que la question sur le lieu de naissance des parents y soit intégrée. Ces différentes informations, complétées par des renseignements permettant d'identifier les descendants d'immigrés à partir de 2003, ont permis aux chercheurs d'articuler la question des discriminations ethno-raciales avec d'autres problématiques que cette enquête permet d'aborder (voir Monso et Thévenot, 2010, p. 24-26).

Ce bref récapitulatif donne un bon aperçu des sujets que cette enquête permet de traiter en lien avec la mobilité professionnelle : ce sont notamment le volet concernant l'ascendance sociale de l'individu, mais aussi celui concernant sa scolarité, qui nous intéresseront tout particulièrement dans ce travail, qui cherchera à croiser ces informations avec celles dont on dispose pour mesurer la mobilité professionnelle.

1.2.3. Mesurer la mobilité intragénérationnelle à partir de l'enquête FQP

La thématique de la mobilité professionnelle présente une histoire particulière du point de vue de la conception et de l'exploitation de l'enquête FQP : à l'origine même de la mise en place de la première édition de cette enquête (gouvernée par le besoin de projections d'emploi), elle a animé toute une série de travaux dans les années 1960 et 1970, pour enfin devenir presque un angle mort des études qui s'appuient sur ces données. En effet, comme nous l'avons déjà dit, les premières exploitations de l'enquête FQP s'inscrivaient étroitement dans les efforts de prévisions d'emploi à des fins de

du capital humain – le rendement de l'éducation sera appréhendé dans un sens moins social et donc plus individuel, sens auquel semble mieux correspondre la notion de « compétence » que celle de « qualification ».

planification, et dans ce cadre, avaient appréhendé la mobilité professionnelle sous deux angles différents : ainsi, selon Monso et Thévenot, la première série de travaux s'intéressait à la situation professionnelle à l'entrée dans la vie active selon le niveau et le type de formation initiale, tandis qu'une deuxième série de travaux était davantage intéressée par le lien entre le suivi de la formation continue et la mobilité professionnelle ultérieure. Outre les informations sur l'emploi occupé à la date de l'enquête, l'enquête FQP renseigne également sur le premier emploi de l'individu (information exploitée par la première série de travaux) et sur l'emploi occupé cinq ans avant la date de l'enquête (information davantage exploitée par la deuxième série de travaux). Les auteurs identifient enfin une troisième série de travaux qui visent à reconstruire les trajectoires sociales « complètes » des individus (en considérant non pas le premier emploi mais l'origine sociale comme point de départ), comme par exemple les études de Thélot (1982) ou de Bertaux (1974).

Progressivement, ces études – qui ont en commun de s'intéresser à l'évolution de la position *sociale* de l'individu au fil de la carrière – seront remplacées par celles qui portent sur la mobilité d'emploi et de statut d'emploi, et qui ne s'intéressent pas tant au caractère social des changements opérés qu'à leurs implications en termes d'instabilité, voire d'insécurité de l'emploi. Comme le remarquent Monso et Thévenot, ce changement de paradigme (qui va de pair avec l'expansion de la théorie du capital humain évoquée plus haut), laissera des traces sur le questionnaire même de l'enquête FQP, qui depuis 1985 comprend de plus en plus de questions sur les caractéristiques de l'emploi occupé (le type de contrat, l'ancienneté dans l'entreprise, etc.) et qui, à partir de l'édition de 2003, inclut également un calendrier professionnel rétrospectif permettant de reconstruire en détail les changements professionnels intervenus entre la date d'enquête et cinq ans plus tôt (voir Monso et Thévenot, 2010, p. 21-24). L'évolution du questionnaire d'enquête rejoint donc une fois de plus l'évolution du contexte économique dont il est le produit.

S'agissant des indicateurs qui permettent de mesurer la mobilité intragénérationnelle dans cette enquête, il faut rappeler que, n'étant pas une enquête longitudinale, l'enquête FQP ne permet pas de suivre le déroulement des carrières des individus en temps réel, mais plutôt de les reconstruire à l'aide de données rétrospectives portant sur le premier emploi (renseigné dans toutes les vagues sauf en 1964, 1977 et 1985), l'emploi occupé cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête. Le présent travail exploitera toutes ces informations sur les parcours professionnels, mais leur accordera une importance inégale selon les différentes parties : en effet, la première partie de la thèse reconstruit la mobilité depuis le premier emploi, tandis que la seconde partie consiste plutôt à mesurer la mobilité dans un intervalle de cinq ans, entre t (le moment de l'enquête) et t-5 (cinq ans avant). Les deux mesures de mobilité n'ont pas le

même sens. La seconde n'a pas de sens sociologique particulier, puisque l'intervalle défini pour mesurer la mobilité devait simplement « permettre de faire des projections par bonds de cinq ans » (Praderie, 1966, p. 1) et a donc été choisi pour des raisons d'ordre pratique et politique ; selon l'âge de l'individu, cet indicateur de mobilité à intervalle de cinq ans peut changer de sens, puisque ni le degré ni le type de mobilité ne sont les mêmes selon que l'intervalle de cinq ans se situe au début de la carrière ou à un stade plus avancé. Nous y reviendrons plus amplement dans la seconde partie de la thèse qui s'appuie sur cette mesure de la mobilité, mais retenons encore que, à la différence de l'indicateur de premier emploi, celui-ci présente les deux avantages suivants : en premier lieu, il renseigne la position de l'individu à une date précise, qui est donc connue par le chercheur et ne varie que légèrement d'un individu à l'autre (en fonction de la date de l'interrogation) ; en second lieu, de par sa définition, l'emploi occupé cinq ans avant la date de l'enquête garde toujours la même distance par rapport à l'emploi occupé à la date d'enquête. Il n'en va pas de même pour le premier emploi, qui en plus de ne pas correspondre à une date précise (car l'âge au premier emploi change notablement d'un individu à l'autre), ne présente pas forcément le même sens ni pour les différents individus ni pour les concepteurs de l'enquête. Autrement dit, même si théoriquement il occupe une place équivalente dans les parcours de tous les individus (car il correspond à la *première* expérience professionnelle importante à l'échelle individuelle, indépendamment du moment historique précis), rien ne garantit que la définition de cette expérience ne varie pas selon les caractéristiques sociales de l'individu, tout comme elle varie selon les différentes vagues de l'enquête FQP. Le Tableau 1.2. donne un aperçu de l'évolution de la formulation de la question relative au premier emploi selon les différentes éditions de l'enquête FQP.

TABLEAU 1.2. – ***Définition du premier emploi selon les vagues d'enquête FQP***

Enquête	Question relative au premier emploi
1970	Situation professionnelle à l'entrée dans la vie active : Les stages scolaires, universitaires, post-scolaires, post-universitaires ou les stages de formation ne seront pas considérés comme activité professionnelle.
1993	Nous allons maintenant nous reporter au début de votre vie professionnelle et décrire ce que vous estimez être votre premier emploi à l'exclusion des activités occasionnelles, comme les « petits boulots » d'étudiants pendant les vacances. Par contre, l'apprentissage pourra être considéré comme un premier emploi.
2003	Nous allons maintenant nous reporter au début de votre vie professionnelle et décrire votre premier emploi : on exclura les périodes d'emploi effectuées dans le cadre de la formation et les activités occasionnelles, comme les jobs d'étudiants pendant les vacances.
2014-2015	Nous allons maintenant décrire votre premier emploi. On exclura les activités purement occasionnelles, comme les jobs d'étudiant pendant les vacances.

Source : Questionnaires des enquêtes FQP de 1970, 1993, 2003, 2014-2015.

En 1970 et 2003, hormis les activités occasionnelles, comme les « petits boulots » d'étudiants pendant les vacances, qui ont été exclues de la définition du premier emploi dans toutes les enquêtes sauf dans celle de 1970, les stages ou formations de différents types sont aussi explicitement exclus de la définition du premier emploi. En revanche, en 1993 et en 2014-2015, en l'absence d'une délimitation plus précise, le stage ou l'apprentissage (explicitement dans le premier cas, implicitement dans le second) sont considérés comme des activités professionnelles. Cette hétérogénéité peut susciter des interrogations quant à la comparabilité de ces mesures. Toutefois, grâce à l'indicateur permettant de savoir (pour les enquêtes de 1993 et 2014-2015) dans quel cadre a été réalisé le premier emploi, nous montrerons plus tard que nos résultats demeurent globalement inchangés selon que les expériences de stage, de l'apprentissage ou de l'alternance sont ou non considérées comme le premier emploi.

Rien ne garantit toutefois que le sens et l'importance du premier emploi demeurent stables dans le temps. En effet, nous pouvons penser que la variabilité de la définition du premier emploi selon les différentes vagues de l'enquête FQP traduit l'incertitude croissante quant à la délimitation précise du moment de l'insertion

professionnelle qui, depuis le tournant des années 1970 et 1980, s'allonge considérablement et ressemble davantage à un processus de transition vers des situations professionnelles de plus en plus diversifiées, précaires et instables (Dubar, 1999). Enquêter sur *le* premier emploi, démarche adaptée pour analyser les moments d'insertion professionnelle « instantanée » d'autrefois, devient moins approprié pour décrire les itinéraires des jeunes dont les premières années de vie active oscillent désormais entre des situations d'emploi plus ou moins stables et des épisodes de chômage plus ou moins longs (Canals, 1999), situations qui contribuent à brouiller les frontières entre formation initiale et vie professionnelle (Béduwé et Giret, 2004). Toutefois, prendre en compte la position occupée lors de l'insertion sur le marché du travail permet justement d'enquêter sur cette diversité des expériences professionnelles initiales et leurs inégales caractéristiques selon les différents milieux sociaux et trajectoires professionnelles.

Pour décrire plus précisément l'expérience du premier emploi et son éventuelle évolution dans le temps – notamment du point de vue de l'âge au premier emploi et de la durée de son occupation –, nous serons donc obligée de recourir à des solutions variables selon la vague d'enquête, puisque, en plus de ne pas le définir exactement de la même façon, les différentes vagues de l'enquête FQP comprennent des informations très différentes sur le premier emploi. Ces informations concernent par exemple le lieu où il a été exercé, le secteur d'activité économique de l'entreprise, sa durée, le type de contrat, ou encore la nature du temps de travail, sachant que toutes ces informations ne sont jamais intégralement disponibles dans une seule enquête (à part celle de l'âge au début du premier emploi, question qui a été systématiquement posée). Pour en mesurer ou en estimer la durée (qui peut être considérée comme un indicateur de son importance dans le cadre d'un parcours), il était néanmoins possible, pour chaque enquête (sauf pour la plus ancienne, de 1970), d'identifier un certain nombre d'informations qui nous serviront comme des indices de la durée effective de l'occupation du premier emploi : dans certains cas, il était possible de la calculer directement (pour les enquêtes de 1993 et 2003), tandis que dans d'autres cas, nous avons eu recours aux informations concernant le type d'emploi et le type de contrat de travail qui sont associés à ces positions (enquêtes de 1993 et de 2014-2015). Nous montrerons ainsi que, associée à d'autres indicateurs concernant la relation d'emploi, la variable relative au premier emploi est révélatrice d'inégalités sociales importantes, et qu'il semblerait que nous n'avons pas de raison de douter de sa qualité, du moins pas plus que de n'importe quelle autre donnée déclarative.

1.2.4. L'univers d'étude et le codage des données

Les indicateurs de la mobilité intragénérationnelle étant présentés, se pose la question de la délimitation du champ d'analyse, puisque, selon l'âge des individus retenus dans l'étude, les questions sur la mobilité professionnelle dont on dispose dans l'enquête FQP peuvent changer de sens, et avec elles aussi l'ampleur et le type de mobilité observés. Notons d'abord que les univers d'enquête sont relativement similaires d'une vague à l'autre (Tableau 1.3.). Nous ne mobiliserons pas les enquêtes de 1977 et de 1985 dans la première partie de ce travail (puisqu'elles ne renseignent pas le premier emploi), nous les laisserons temporairement de côté avant d'y revenir dans la seconde partie du travail. L'enquête de 1964, la première édition de l'enquête FQP, ne sera malheureusement pas du tout mobilisée dans le cadre de cette thèse, car son exploitation pose de nombreux problèmes méthodologiques. En plus de ne pas disposer de l'information concernant le premier emploi, cette enquête renseigne la position sociale du père uniquement pour les individus nés en 1918 ou après, et donc âgés de 46 ans ou moins en 1964. Cette information est d'ailleurs disponible seulement à un niveau très agrégé. Il en va de même pour la situation professionnelle de l'individu à la date de l'enquête et cinq ans avant, ce qui empêche un codage homogène des variables principales, ne serait-ce que pour faire en sorte qu'il soit similaire à celui appliqué en 1970, vague la plus semblable à celle de 1964. Enfin, bien qu'un travail important ait été réalisé afin de remédier aux défauts techniques qui empêchaient l'utilisation « réelle » de cette enquête (disponible uniquement sous forme de trois tables de données, contenant les questions du tronc commun, les individus « jeunes » et les « vieux », qu'il était impossible d'apparier) avant la fin des années 1990, cette démarche n'a pu être que partiellement accomplie[41] (voir Degenne, Lebeaux et Vallet, 1998).

[41] En effet, l'ambition initiale du projet – qui était de fusionner les trois tables séparées en une seule – a dû être restreinte, et bien que les tables demeurent à ce jour séparées, dans la mesure du possible, elles ont été enrichies par des informations complémentaires provenant de ces différents jeux de données, avec une perte d'information minimale, ce qui facilite leur exploitation (voir Degenne, Lebeaux et Vallet, 1998).

TABLEAU 1.3. – ***Univers d'étude et taille de l'échantillon initial***

Enquête	**Univers**	**Échantillon initial**	**Mobilisation selon les parties de la thèse**
1964	Individus actifs âgés de **15 à 65** ans au 1er janvier 1963 (nés de 1897 à 1947) et individus inactifs âgés de **15 à 55** ans au 1er janvier 1963 (nés de 1907 à 1947)	25 592	non
1970	Individus âgés de **15 ans et plus** au 1er janvier 1970 (nés entre le 1er janvier 1904 et le 31 décembre 1954)	37 843	1re et 2e parties
1977	Individus âgés de **15 ans et plus** au 1er janvier 1977	39 103	2e partie
1985	Individus actifs **de 15 ans et plus** et individus inactifs âgés de **15 à 69 ans** en 1982	39 233	2e partie
1993	Individus des ménages ordinaires âgés de **20 à 64 ans** en 1993 (nés entre 1929 et 1973)	18 332	1re et 2e parties
2003	Personnes de **18 à 65 ans** (nées entre 1938 et 1985) résidant en France métropolitaine dans un logement ordinaire	39 285	1re et 2e parties
2014-2015	Personnes nées en octobre d'une année paire entre 1950 et 1992 (âgées de **22 à 64 ans** à la fin de l'année 2014) et résidant en France métropolitaine. Elle concerne les personnes vivant en ménage ordinaire ou dans certaines communautés (cités universitaires, foyers de travailleurs, résidence sociale Adoma)	26 861	1re et 2e parties

Note : Les données concernant l'univers d'enquête sont issues du site Adisp. La taille de l'échantillon initial indique le nombre d'observations dans le fichier brut, tel qu'il nous a été distribué via le Réseau Quetelet-Progedo.

Dans cette première partie de la thèse, nous décidons de limiter notre champ d'étude aux individus âgés de 40 à 59 ans à chacune de ces enquêtes[42]. Rappelons que, comme nous l'avons indiqué dans l'introduction, la première partie s'intéresse à l'évolution de la mobilité au fil du temps (en comparant les différentes périodes). Par conséquent, nous souhaitons ici, dans la mesure du possible, limiter les effets d'âge, afin de pouvoir attribuer les changements éventuels observés aux « effets de période ». Pour ce faire, il convient de limiter, autant que possible, le recoupement des différentes générations d'une enquête à l'autre, puisque l'idée est justement de comparer les individus au même stade de leur cycle de vie, provenant de générations différentes, mais observés à des dates différentes. Notre plan de sondage correspond relativement bien à

[42] Cette délimitation du champ d'étude s'inspire étroitement de celle proposée par Thélot (1982).

ce critère, car des recoupements (inévitables) entre les différentes cohortes sont observés uniquement pour un quart des cohortes étudiées et cela à deux reprises (Tableau 1.4.)[43].

TABLEAU 1.4. – ***Cohortes observées (tranche d'âge 40-59 ans)***

Individus âgés de 40 à 59 ans	**1970**	**1993**	**2003**	**2014-2015**
Générations	1911-1930	1934-1953	1944-1963	1955-1975
Nombre de cohortes	*20* →	0		
		20 →	10	
			20 →	9
				21

Lecture : Des 20 cohortes observées en 1993, 10 sont toujours présentes en 2003.

Cette tranche d'âge présente également un autre intérêt dans le cadre de la présente étude, qui consiste à reconstruire les trajectoires sociales complètes, en commençant par l'origine sociale, puis passant par le premier emploi et allant jusqu'à la position occupée à la date de l'enquête. Cette restriction du champ d'étude a le mérite de contrôler la difficulté inhérente à chaque comparaison de la position de l'enquêté à celle de son père, qui relève du fait que les situations comparées ne sont pas forcément repérées aux mêmes moments de la vie active du père et du fils, car « celle de l'enfant est connue à un moment donné […] et celle du père au moment de la fin des études de son enfant, c'est-à-dire ni à une date ni à un âge fixes » (Pohl, Thélot et Jousset, 1974, p. 6). Puisque la position du père (ou du tuteur ou du père adoptif) est repérée au moment où l'individu cesse de fréquenter régulièrement l'école ou l'université, ou, le cas échéant[44], lorsqu'il avait 16 ans, on peut faire l'hypothèse que, grâce à notre restriction du champ d'étude, si ce n'est pas l'âge exact, c'est au moins le même stade de la carrière de l'enquêté qui est rapproché de celui de son père. Enfin, cette tranche d'âge recouvre la période allant du moment supposé de « maturité » professionnelle[45] (moment à partir duquel la position

[43] La construction de ce tableau s'inspire de la démarche proposée dans Vallet (1999, p. 21-22).

[44] Si toutes les enquêtes prévoient de renseigner la position *actuelle* des parents au cas où l'individu serait toujours en cours d'études, ce n'est qu'à partir de l'enquête de 2003 que l'on indique à l'enquêteur de demander à l'enquêté (s'il n'est *jamais* allé à l'école) de décrire la situation de ses parents lorsqu'il avait 16 ans.

[45] Pour rappel, il est généralement admis que la position de classe se stabilise aux alentours de 35 ans, même si certaines études ont pointé les limites d'une telle approche (voir Barone et Schizzerotto, 2011 ; Bukodi et Goldthorpe, 2009). Cette question fera l'objet d'analyses dans la troisième partie de la thèse.

de classe évolue peu) jusqu'au moment qui précède de peu celui de l'âge minimal de départ à la retraite[46].

Les indicateurs empiriques de la mobilité étant présentés et le champ d'étude défini, il faut encore préciser la façon dont nous avons codé les variables d'intérêt. Pour pouvoir comparer les positions occupées aux différents moments de la carrière (y compris l'origine sociale) et tenir compte de leur évolution dans le temps, il est nécessaire de disposer d'une classification unique, aussi précise que possible, afin de s'assurer que la mobilité constatée pendant une période donnée ou les variations observées entre les différentes périodes, ne sont pas un simple produit de différences liées au codage appliqué. Tout comme les autres enquêtes de la statistique publique en France (Amossé, 2013), l'enquête FQP s'appuie sur la nomenclature socioprofessionnelle pour rendre compte de la position sociale occupée par l'enquêté (et par les différents membres son entourage). Si cette nomenclature a le mérite d'exister depuis les années 1950 (Amossé, 2013), le passage, en 1982, de la nomenclature des CSP à la nomenclature des PCS, est loin d'être un changement anodin (Desrosières et Thévenot, 1988 ; Seys, 1984). Cela implique que la comparabilité directe des enquêtes FQP codées en CSP (1970)[47] avec les enquêtes ultérieures codées en PCS n'est pas possible, ce pourquoi nous avons décidé de coder l'ensemble des enquêtes en nomenclature de classe EGP (Erikson, Goldthorpe et Portocarero, 1979), en suivant de près la démarche de Vallet[48] (2004a). Certes, cette décision relativise la comparabilité de nos résultats avec d'autres études menées sur ce sujet dans le contexte français. Toutefois, en plus de permettre l'harmonisation de la manière dont la position sociale est opérationnalisée dans les différentes vagues de l'enquête FQP, elle a le mérite de rendre nos résultats comparables avec le contexte international, où la nomenclature EGP représente presque un standard dans les études de mobilité et de stratification sociale (Bouchet-Valat, 2015a, p. 72). Les défauts et les critiques de la nomenclature EGP sont nombreux et connus : on lui a notamment reproché son caractère athéorique, le fait de négliger les relations de propriété, ou encore son caractère genré (Bergman et Joye, 2005 ; Lambert *et al.*, 2008 ; Tittenbrun, 2014). Néanmoins, sa validité a été empiriquement confirmée (Evans et Mills, 2000), ce qui rend l'usage de ce schéma légitime, d'autant plus qu'il est l'un des plus établis et reconnus au

---

[46] L'âge d'ouverture des droits à la retraite en France était de 60 ans pour les générations nées avant 1951, et augmente progressivement jusqu'à atteindre 62 ans pour celles nées à partir de 1955. L'âge de départ à la retraite permettant de bénéficier du taux plein automatique est lui plus tardif et passe sur la même période de 65 à 67 ans (Arnaud, 2020, p. 29).

[47] L'enquête FQP de 1977 – initialement codée en CSP – a fait l'objet d'un recodage en nomenclature PCS, et nous remercions Vallet de nous avoir transféré ce fichier que nous avons exploité dans le présent travail.

[48] Le travail de codage de la nomenclature française des catégories socioprofessionnelles et des niveaux d'éducation a été effectué en suivant la démarche de Vallet élaborée dans le cadre d'un projet international qui a donné lieu à l'ouvrage *Social Mobility in Europe* (Vallet, 2004a, p. 117). L'aide de Yannick Savina a également été précieuse dans ce processus.

plan international parmi les nomenclatures fondées sur la profession (Connelly, Gayle et Lambert, 2016).

Le schéma EGP, ainsi que sa comparaison avec la nomenclature des PCS, sont présentés en détail dans l'Annexe 1.2. de ce chapitre. Ici, nous nous contenterons de remarquer que les différences entre le schéma EGP et la nomenclature française des PCS sont souvent exagérées, car, au fond, les deux classifications ne sont pas fondamentalement différentes (Pierru et Spire, 2008, p. 437). Leur principal point commun est « le postulat d'une discontinuité de la structure sociale », qui invite à une lecture en termes de classes sociales (Pierru et Spire, 2008, p. 437) qui s'inscrit pleinement dans l'approche structuraliste des inégalités sociales dont il était question dans l'introduction. On peut ajouter à cela que, pour identifier ces clivages sociaux, elles partent toutes les deux de la *profession* exercée par l'individu, ce qui correspond à une vision particulière de la stratification sociale, vision qu'elles ont en commun. Leur principal point de divergence concerne le fait que la dimension économique et plus particulièrement les relations d'emploi (définies par le niveau de qualification et le degré de subordination hiérarchique) occupent une place centrale dans la constitution de la nomenclature EGP, là où la nomenclature française préfère combiner les différents types de hiérarchies – économique, mais aussi sociale et culturelle – dans la délimitation des catégories (*ibid*.). Il convient toutefois de noter que les deux nomenclatures se ressemblent encore plus lorsque la nomenclature des PCS est ajustée pour tenir compte du niveau de qualification des employés (catégorie fort hétérogène dans l'ensemble), et que les fractions qualifiée et non qualifiée des ouvriers et des employés sont convenablement identifiées, puis regroupées selon leur niveau de qualification respectif (Amossé et Chardon, 2006 ; Chardon, 2001).

Ainsi, pour passer de la nomenclature française au schéma EGP, nous avons, dans un premier temps, distingué onze positions différentes, que nous avons ensuite regroupées en sept classes sociales (Tableau 1.5.). Il s'agit de la *service class* supérieure (I) ; *service class* inférieure (II) ; employés de niveau supérieur, que nous désignons parfois aussi d'employés qualifiés (IIIa) ; petite bourgeoisie, que nous appelons aussi indépendants (IVab) ; agriculteurs (IVc) ; ouvriers qualifiés (V + VI) et ouvriers et employés non qualifiés (VIIab + IIIb). Les informations utilisées pour construire les catégories du schéma EGP concernent la catégorie socioprofessionnelle (niveau à deux chiffres) ; le statut d'emploi ; le nombre de salariés pour les indépendants ; la qualification ; et parfois la profession détaillée des enquêtés (niveau à quatre chiffres). Le Tableau A-1.2.1. (Annexe 1.2.) présente le schéma EGP selon les catégories de la nomenclature française que ses modalités comprennent. Il faut cependant noter que toutes ces informations n'étaient disponibles que pour l'emploi à la date de l'enquête de l'individu

(et celui observé cinq ans avant), puisque nous n'avions pas d'informations précises sur la profession détaillée ni pour l'origine sociale ni pour le premier emploi de l'enquêté. Par conséquent, différents points de carrière ont été codés avec différents niveaux de détail, ce qui implique une tendance à la surestimation, légère mais systématique, de la mobilité en cours de carrière, un aspect qui est rarement abordé dans les travaux qui s'appuient sur cette nomenclature[49], bien qu'il s'applique à la plupart d'entre eux.

TABLEAU 1.5. – ***Le schéma EGP***

I	*Service class supérieure*	Professions libérales et intellectuelles, cadres administratifs, techniques et commerciaux (niveau supérieur) ; directeurs et administrateurs d'entreprise, gros indépendants
II	*Service class inférieure*	Professions libérales et intellectuelles, cadres administratifs, techniques et commerciaux (niveau inférieur) ; techniciens de niveau supérieur ; contremaitres dirigeant des employés
IIIa	*Employés de niveau supérieur*	Employés de niveau supérieur (dans l'administration et les affaires)
IVab	*Petite bourgeoisie*	Petits indépendants, artisans, etc., avec ou sans salarié·s
IVc	*Agriculteurs*	Agriculteurs exploitants ; autres travailleurs indépendants du secteur primaire
V + VI	*Ouvriers qualifiés*	Techniciens de niveau inférieur ; contremaîtres dirigeant des ouvriers ; ouvriers qualifiés
VIIab + IIIb	*Ouvriers et employés non qualifiés*	Ouvriers semi-qualifiés et non qualifiés (en dehors de l'agriculture) ; ouvriers de l'agriculture et du secteur primaire ; employés de niveau inférieur (dans le commerce et les services)

Source : Vallet (2020, p. 91-121) ; Erikson, Goldthorpe et Portocarero (1979, p. 420).

Il est à noter que nous avons, en plus de ces 7 grandes catégories, également défini une position supplémentaire qui regroupe les chômeurs et les inactifs, décision qui peut paraître quelque peu étrange dans le contexte de la mobilisation du schéma EGP, qui consiste habituellement à définir la classe sociale des chômeurs ou des inactifs à partir de leur dernier emploi, information par ailleurs disponible dans l'enquête FQP. Néanmoins,

[49] Toutefois, nous avons été rassurée de découvrir que les analyses conduites sur les données où l'origine sociale, le premier emploi et l'emploi à la date de l'enquête ont été codés de la même façon (donc de manière moins précise) mènent à des résultats quasiment identiques à ceux que nous proposons ici, ce qui nous conduit à relativiser quelque peu la portée de ces remarques.

nous avons décidé de ne pas procéder de la sorte pour deux raisons principales. En premier lieu, le dernier emploi pour les individus inactifs ou chômeurs peut remonter à un passé lointain, tout comme il peut correspondre à la situation qui précède immédiatement la date de l'enquête. Afin de garder la même distance – de cinq ans – entre l'emploi à la date de l'enquête et celui occupé cinq ans avant (mesure de mobilité employée dans la seconde partie de la thèse), il nous a semblé essentiel de s'en tenir à la position actuelle (observée à la date de l'enquête), dont l'inactivité et le chômage constituent l'une des modalités. En second lieu, les inégalités de genre étant au cœur de la problématique de ce travail, il n'était pas envisageable d'éliminer de notre champ d'étude les femmes inactives (ou au chômage), catégorie qui est d'autant plus importante que l'on s'éloigne de l'enquête la plus récente pour considérer les enquêtes plus anciennes. Cela serait d'autant plus problématique que l'on peut supposer que la sélection sociale des femmes en situation de chômage ou d'inactivité s'accentue dans un contexte de participation croissante des femmes au marché du travail. Dans un tel contexte, réduire l'attention à la seule population active occupée reviendrait à perdre de vue une grande partie de la population féminine, ainsi que les individus issus des milieux les plus défavorisés.

Par conséquent, le statut des situations de chômage ou d'inactivité[50] en tant que destinée sociale demeure ambigu par rapport à d'autres catégories sociales que nous distinguons et qui sont définies selon les principes de délimitation des classes sociales. Notre objectif n'étant pas de défendre son caractère de classe, et encore moins d'inclure ces individus dans la catégorie théoriquement floue et empiriquement hétérogène de l'*underclass* ou du *précariat* (Standing, 2011), nous prendrons systématiquement en compte l'inscription de ces situations à la fois dans le contexte délimité par les autres positions occupées dans la carrière et dans un contexte social plus large, défini par le milieu social d'origine. Consciente de l'ambivalence et des problèmes additionnels que cela introduit dans notre analyse[51], nous présenterons ponctuellement nos résultats selon

[50] Comme il s'est avéré impossible d'opérer la distinction entre la situation de l'inactivité et celle du chômage de manière harmonisée à la fois pour les six enquêtes et pour les trois (voire quatre, si l'on tient compte de l'origine sociale) étapes de la carrière prises en compte, nous avons décidé d'en faire une seule modalité. Cette modalité présente un sens différent selon le genre, car, en 2014-2015 par exemple, elle est majoritairement composée du chômage pour les hommes, mais de l'inactivité pour les femmes. Pour plus de détails sur ce point, voir l'Annexe 2.1. du chapitre 2 (en particulier le Tableau A-2.1.5.).

[51] Par exemple, un certain degré d'inconsistance émerge dans notre analyse au niveau de la nature des changements de positions qui sont étudiés. En fait, nous avons expliqué plus haut que ce qui nous intéresse en premier lieu, c'est la mobilité qui implique le changement de position sociale au cours de la vie. Cependant, l'introduction des individus inactifs/chômeurs dans notre analyse y ajoute un autre aspect de la mobilité professionnelle : celui de l'entrée et de la sortie de l'emploi.

les deux perspectives : celle qui consiste à tenir compte de ces situations et celle qui exclut les parties de la population concernées[52].

Concernant les catégories de niveau d'éducation, elles sont construites à partir de l'information sur le diplôme le plus élevé obtenu lors de la formation initiale[53], et sont regroupées en six niveaux, suivant la nomenclature internationale CASMIN (Brauns et Steinmann, 1999), présentée au Tableau 1.6. Tout comme la nomenclature EGP, la nomenclature CASMIN de niveau d'éducation présente l'avantage de la comparabilité internationale, car elles ont été toutes les deux produites dans le cadre du programme international « *Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations* » (CASMIN), créé entre 1983 et 1988 par Goldthorpe et Erikson, dans l'objectif d'harmoniser la façon de mesurer la classe sociale et le niveau d'éducation dans différents pays industriels, afin d'étudier le rôle de l'éducation dans les reproduction et mobilité intergénérationnelles (Kieffer, 2011, p. 137-138). La nomenclature CASMIN des niveaux d'éducation étant donc conçue pour permettre d'étudier la stratification sociale et les rendements professionnels et sociaux de l'éducation, elle se base sur la durée et l'ordonnancement de différents niveaux et filières d'éducation, qu'elle range selon leur valeur « sociale », définie en fonction du statut social et du type d'emploi auxquels ils permettent d'accéder (Kieffer, 2011, p. 138-139). Par conséquent, bien qu'elle gomme les nuances et les particularités propres à chaque système éducatif au niveau national, elle est particulièrement adaptée à l'étude du rôle général que joue l'éducation dans le processus de mobilité intragénérationnelle.

Ainsi, n'étant pas intéressée par le détail concernant le type de formation suivie (sujet important, mais au-delà de la portée du présent travail), nous avons jugé cette nomenclature particulièrement pertinente en ce qu'elle permet de regrouper les différents types de diplôme en un nombre limité de catégories de niveaux d'éducation, ordonnées hiérarchiquement, en distinguant les individus selon qu'ils sont : sans diplôme ou avec un seul diplôme d'enseignement général élémentaire (catégorie « 1ab ») ; avec un diplôme de l'enseignement professionnel élémentaire (« 1c ») ; avec un diplôme de niveau intermédiaire, correspondant à l'enseignement secondaire inférieur (« 2ab ») ; titulaires d'un diplôme du type BAC ou équivalent, correspondant à la fin d'études secondaires

---

[52] Puisque la modalité analogue occupe une place marginale dans la distribution socioprofessionnelle des pères, une des conséquences de cette décision est que les proportions d'immobilité sociale seront légèrement sous-estimées pour les hommes, et dans une plus grande mesure pour les femmes (étant donné la fréquence de l'inactivité/chômage pour cette catégorie de la population) lorsque la mesure de la mobilité intergénérationnelle repose sur la comparaison de la position des enquêtés à celle de leur père.

[53] Pour l'enquête 2014-2015, nous avons utilisé les informations sur le diplôme le plus élevé obtenu, en raison d'un problème de codage de la variable concernant le diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale.

(« 2c ») ; diplômés de l'enseignement supérieur court (« 3a »), ou de l'enseignement supérieur long (« 3b »).

TABLEAU 1.6. – ***La nomenclature internationale de niveaux d'éducation (CASMIN)***

1ab	**aucun diplôme ou diplôme d'enseignement général élémentaire**
	ex. Sans diplôme, Certificat d'études primaires
1c	**diplôme de l'enseignement professionnel élémentaire**
	ex. Certificat d'aptitude professionnelle, Examen de fin d'apprentissage artisanal
2ab	**diplôme de l'enseignement secondaire [niveau inférieur]**
	ex. Brevet d'études professionnelles, Brevet professionnel, BEA, BEC, BEI, BES ; Brevet élémentaire, Brevet d'études du premier cycle, Brevet des collèges
2c	**diplôme de fin d'études secondaires [niveau supérieur]**
	ex. Baccalauréat général, Brevet supérieur, Brevet de technicien, Baccalauréat de technicien, Baccalauréat technologique, Baccalauréat professionnel
3a	**diplôme de l'enseignement supérieur court**
	ex. Diplômes universitaires du premier cycle, Diplôme universitaire de technologie, Brevet de technicien supérieur, Certificat d'aptitude pédagogique
3b	**diplôme de l'enseignement supérieur long**
	ex. Diplômes universitaires des deuxième et troisième cycles, Doctorat, CAPES, Agrégation, Diplôme de Grande école

Note : La traduction des niveaux d'éducation s'inspire de Kieffer (2011, p. 139), tandis que le regroupement des catégories d'éducation et les exemples cités sont repris de Vallet (2020, p. 91-121).

Une dernière remarque, enfin. Avoir recours à la même nomenclature pour décrire la position sociale et le niveau d'éducation des individus à différentes époques n'implique nullement de faire l'hypothèse que le sens social de ces différentes catégories demeure constant[54]. Au contraire, une étude attentive de l'évolution de la distribution

[54] En effet, pour qu'il soit certain que les changements éventuels de la mobilité intragénérationnelle reflètent des véritables évolutions de ce phénomène et non pas le changement de la façon de le mesurer, il est nécessaire de disposer des outils et d'un protocole d'analyse stables dans le temps. Cela dit, s'il est difficile d'imaginer une démarche qui permettrait, dans le cadre de l'approche structuraliste et discontinue des inégalités sociales, de tenir empiriquement compte de la variation de la composition et du sens social des différentes catégories d'analyse tout en les mobilisant, il n'en va pas de même pour le niveau d'éducation. Ici, en complément des mesures absolues des niveaux de diplôme (dont le schéma CASMIN représente un exemple), des mesures relatives ont été proposées pour tenir compte des changements de la valeur sociale et du rendement professionnel des différents diplômes dans le temps. Celles-ci

socioprofessionnelle des individus d'une part, et de la variation de la place des différents diplômes dans les parcours de mobilité observés d'autre part, devrait précisément contribuer à la compréhension des implications de ces transformations pour le système de la stratification sociale et pour les ressources sur lesquelles il est bâti. Du moins, nous l'espérons. Mais, avant de passer à la présentation des principaux résultats de nos analyses, rappelons les principaux points à retenir du présent chapitre.

Vue d'ensemble – Chapitre 1

La société française a connu des changements majeurs au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Les mutations de l'économie et de la structure d'emploi ont été telles que, en seulement quelques décennies, elle est passée d'une société où, dans les années 1950, les trois secteurs d'activité (à savoir l'agriculture, l'industrie et les services) occupaient une place d'importance quasi-équivalente à une société où, dans les années 2010, les trois quarts de l'emploi total sont fournis par le seul secteur des services. L'objectif du présent chapitre était d'esquisser les principales caractéristiques de ses mutations économiques, de la façon dont elles se sont traduites sur le marché du travail et sur la structure de la population active, ainsi que de présenter le cadre empirique qui nous servira pour étudier l'évolution de la mobilité intragénérationnelle à l'aune de ces dynamiques.

En nous appuyant sur une littérature abondante sur le sujet, nous avons tout d'abord résumé les principales évolutions de la société française depuis les années 1945 à nos jours, en distinguant deux grandes périodes, marquées respectivement par une conjoncture économique favorable, puis défavorable à la croissance et à la réduction des inégalités sociales. La première (1945-1975), communément désignée d'époque des « Trente Glorieuses » (Fourastié, 1979), a été synonyme de l'émergence et de la consolidation de l'État-providence, des innovations technologiques importantes, d'une croissance économique soutenue et d'une hausse générale de niveau de vie, au point qu'elle a laissé espérer l'avènement prochain d'une société sans classes, où les clivages sociaux anciens

représentent des sortes de « quartiles éducatifs », avec les différents niveaux de diplôme définis en fonction du nombre de personnes qui les détiennent dans chaque cohorte (Bukodi et Goldthorpe, 2016 ; Bukodi *et al.*, 2016). De manière intéressante, les deux mesures n'aboutissent pas à des résultats analogues et le choix entre les deux dépend au final de la façon d'appréhender l'éducation (voir Bukodi et Goldthorpe, 2016) : comme un bien de consommation dont il s'agit d'étudier la distribution (auquel cas il faut privilégier les mesures absolues) ou comme un bien « positionnel » (auquel cas c'est de sa distribution relative et non pas de son importance quantitative dont il convient de tenir compte). N'ayant pas de raisons particulières de privilégier une approche par rapport à l'autre dans notre recherche, nous avons opté pour la mesure absolue, qui est plus souvent utilisée et dont l'analyse devrait, dans tous les cas, précéder sa redéfinition en termes relatifs.

perdraient de leur poids dans la détermination des conditions de vie et de sort des individus. Bien que le caractère durable de cette croissance ait été remis en question, de même que sa portée générale – dont les nombreuses parties de la population, et notamment les femmes, ont été exclues (Plault, 2019) –, la nature historiquement exceptionnelle de cette période et ses effets sur la recomposition de la structure des inégalités sociales a été empiriquement confirmée (Piketty, 2013a). Elle ressort encore plus clairement lorsque l'on compare cette période à la période ultérieure (post-1975), marquée par des crises économiques et l'essor du chômage de masse où la norme antérieure de plein emploi à durée déterminée disparaît au profit des statuts d'emploi multiples dont la caractéristique principale est pourtant commune et s'apparente à la précarité professionnelle, que celle-ci soit comprise en termes de durée de contrat ou en termes de temps de travail (Marchand et Minni, 2019a).

Compte tenu de la transformation parallèle de la population active croissante, qui a modifié sa composition en termes de genre (impliquent une féminisation importante de la main-d'œuvre), de structure d'âge (avec sa concentration, du moins jusqu'en 2000, sur les âges intermédiaires) et de niveau de qualification (qui a notablement progressé) – autant de tendances qui ont été également documentées dans la littérature (Marchand et Minni, 2019a) –, on pourrait s'attendre à observer une recomposition importante des inégalités sociales sur le marché du travail et une transformation du régime des carrières en France, à la fois dans l'ampleur de la mobilité qui les caractérise et dans les cheminements de celles-ci. En effet, l'ensemble de ces dynamiques sociales seraient plutôt favorables à l'expérience de la mobilité sociale en cours de carrière, dont l'ampleur pourrait s'accroitre au cours du temps. En outre, s'il devrait y avoir une période d'or en matière de mobilité, elle devrait être manifeste précisément chez les individus dont la vie s'est déroulée dans la période des Trente Glorieuses, propices à la mobilité ascendante en cours de carrière en ce qu'il s'agit d'une période de croissance de telle ampleur que les individus assistent à une transformation de la structure sociale en train de se faire tout au long de leurs vies. Inversement, les crises économiques ayant suivi les deux chocs pétroliers vont marquer l'instauration d'un taux de chômage durablement élevé (Mahieu, 2014), qui implique un contexte tout aussi favorable à la mobilité, mais de nature profondément différente : d'une part, les changements d'emploi involontaires (entrainant des expériences transitoires de chômage ou d'inactivité) et d'autre part les déclassements sociaux, pourraient devenir plus nombreux, à l'instar de ce que suggèrent déjà de nombreux travaux sur le sujet (Couppié, Giret et Lopez, 2005 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2005 ; Amossé et Ben Halima, 2010 ; Épiphane *et al.*, 2019).

Pour étudier, de façon systématique, l'évolution de la mobilité intragénérationnelle à l'aune de ces dynamiques, dans le cadre de cette recherche, nous avons eu besoin de

construire une série longue permettant d'observer la mobilité de façon aussi précise et harmonieuse que possible. La seconde partie de ce chapitre avait donc pour l'objectif de restituer le cadre empirique dans lequel s'inscrit la première partie de la thèse, qui, tout comme la seconde partie, mobilise l'enquête *Formation-Qualification Professionnelle*, de l'Insee. Outre la stabilité importante du protocole général qui la caractérise, l'avantage principal de cette enquête est sa récurrence (elle est reconduite tous les 6 à 11, voire 12 ans depuis 1964) et la multiplicité des sujets qu'elle permet d'aborder (parmi lesquels les parcours scolaire et professionnel de l'enquêté et de ses parents présentent un intérêt tout particulier pour notre étude).

Dans cette première partie de la thèse, notre mesure de la mobilité sociale en cours de carrière repose sur la comparaison de la position occupée à la date de l'enquête avec la situation au premier emploi. En raison d'un changement important dans la nomenclature française en 1982, à l'instar des travaux sur la mobilité intergénérationnelle en France qui s'inscrivent dans un cadre de comparaison internationale (voir Vallet, 2004a, 2020), nous avons codé l'ensemble des enquêtes FQP en schéma EGP, qui n'est pas fondamentalement différent de la nomenclature française, vu que les deux reposent sur une lecture structuraliste des inégalités sociales (Pierru et Spire, 2008, p. 437). Pour décrire la variation de la mobilité intragénérationnelle dans le temps, dans le cadre de l'ensemble de la première partie de la thèse, nous nous intéressons à sa dynamique au fil des *périodes*, allant des années 1970 à 2015. Nous restreignons par conséquent notre champ d'étude aux seuls individus âgés de 40 à 59 ans, en cherchant à limiter les effets d'âge dans les dynamiques observées. Enfin, étant donné que toutes les analyses dans cette thèse seront réalisées de façon séparée selon le genre – contribuant à ce que les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de mobilité sociale en cours de carrière soient systématiquement mises au jour – contrairement à l'approche conventionnelle, les épisodes de chômage et d'inactivité ne seront pas codées selon la dernière position sociale connue par l'individu, mais gardées en tant que modalité à part entière. Nous avons jugé que l'accroissement de l'hétérogénéité des mouvements de mobilité que l'introduction de cette position dans la nomenclature des positions sociales avait pour conséquence était moins regrettable que ne le seraient le renforcement de la sélection sociale de l'échantillon ou l'invisibilisation des inégalités de genre qu'aurait produit un traitement alternatif de ces situations.

Loin de permettre une analyse complète des effets différenciés des mutations de l'économie et de la société française au cours du demi-siècle passé sur la mobilité intragénérationnelle (dont elle ne permet par ailleurs de suivre la dynamique qu'à partir des années 1970), cette première partie de la thèse devrait être comprise comme une introduction générale à une étude plus systématique des inégalités de classe et de genre

dans les chances de connaître un changement de position sociale à l'échelle de la carrière, analyse qui sera poursuivie tout au long de ce manuscrit. Si cette thèse commence par l'analyse de la mobilité intragénérationnelle observée (c'est-à-dire absolue) au cours des différentes périodes historiques, c'est peut-être aussi en partie parce que c'est précisément cette perspective temporelle sur la mobilité (telle qu'elle se déroule effectivement) qui régit les réflexions spontanées et animent les débats (scientifiques et politiques) sur ce sujet.

Chapitre 2. L'évolution de l'ampleur et de la structure de la mobilité intragénérationnelle depuis le premier emploi

L'objectif de ce chapitre est de décrire les grandes évolutions de la structure sociale de la société française, et d'étudier plus précisément l'évolution de l'ampleur (mesurée par la proportion des individus qui changent de position de classe au cours de la vie) et de la structure (mesurée par la comparaison des origines et des destinées sociales) de la mobilité intragénérationnelle. Pour ce faire, nous présenterons, dans un premier temps, la distribution socioprofessionnelle des individus, du point de vue de leur premier emploi, de la position occupée à la date de l'enquête et de l'origine sociale. Nous décrirons ensuite l'ampleur de la mobilité intragénérationnelle en France et son évolution au cours du temps, et proposerons une décomposition de la mobilité totale selon les types de mouvements (ascendants, descendants, etc.) qui la caractérisent. Enfin, nous étudierons de plus près la distribution des destinées sociales selon les positions occupées au premier emploi, et proposerons enfin une typologie des parcours socioprofessionnels en prenant simultanément en compte l'origine sociale, le premier emploi et la destinée sociale (position à la date de l'enquête). Au final, ce chapitre devrait fournir un premier aperçu synthétique du phénomène de la mobilité sociale en cours de carrière en France, tant du point de vue de son importance que de sa signification sociale.

2.1. Mobilité intragénérationnelle : évolution et décomposition

S'intéresser à la mobilité intragénérationnelle revient à s'intéresser à la fréquence et aux caractéristiques des changements de position de classe au cours d'une carrière. Cette dynamique sociale, en apparence individuelle, s'inscrit dans un contexte plus large d'évolutions sociales, dont nous avons décrit l'ampleur dans le chapitre 1. Parce que l'état de la structure sociale au moment de l'insertion professionnelle et son évolution dans le temps limite en grande partie l'éventail des mouvements de mobilité possibles, il est important d'en décrire les caractéristiques avant de procéder à l'analyse de la mobilité à proprement parler. C'est pourquoi nous allons, d'abord, passer en revue les grands changements de la structure sociale en France au cours du demi-siècle passé, avant de procéder, dans un second temps, à l'examen détaillé de l'ampleur et des caractéristiques de la mobilité intragénérationnelle.

2.1.1. La structure sociale et ses grands changements sur le demi-siècle passé

Notre champ d'étude se limite aux individus âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête. Nous l'avons indiqué plus haut, les personnes sans emploi (qu'elles soient au chômage ou inactives) seront, la plupart du temps, incluses dans l'analyse, mais en seront ponctuellement exclues dans l'objectif de vérifier la robustesse de nos résultats ou lorsque le type d'analyse l'exige. La distribution de notre échantillon final selon les différentes enquêtes et selon que les individus sans emploi sont ou non inclus est présentée dans le Tableau 2.1.

TABLEAU 2.1. – ***La distribution de l'échantillon***

Tranche d'âge 40-59 ans			
	aucune restriction du champ		
	Ensemble	Hommes	Femmes
1970	13 481	8 966	4 515
1993	7 995	3 921	4 074
2003	17 763	8 461	9 302
2014-2015	13 483	6 496	6 987
Ensemble	52 722	27 844	24 878
	exclusion des valeurs manquantes (condition 1)		
	Ensemble	Hommes	Femmes
1970	12 854	8 547	4 307
1993	7 541	3 708	3 833
2003	16 690	7 953	8 737
2014-2015	12 543	6 080	6 463
Ensemble	49 628	26 288	23 340
	condition 1 + exclusion des personnes sans emploi ou inactives		
	Ensemble	Hommes	Femmes
1970	10 418	7 831	2 587
1993	5 259	3 091	2 168
2003	11 835	6 427	5 408
2014-2015	9 745	5 015	4 730
Ensemble	37 257	22 364	14 893

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Lecture : Lorsque nous limitons le champ d'étude aux individus âgés de 40 à 59 ans, nous disposons de 13 481 observations pour l'enquête de 1970 ; lorsque les valeurs manquantes sont exclues du champ, l'échantillon est de 12 854 individus ; enfin, l'exclusion des personnes sans emploi ou inactives ramène l'échantillon à 10 418 observations.

Après la délimitation d'âge, l'échantillon total est de 52 722 individus ; après l'exclusion des valeurs manquantes[1], il diminue à 49 628 individus ; enfin, l'exclusion des chômeurs et des inactifs[2] du champ d'analyse ramène notre échantillon final à 37 257 individus. La distribution sociale des valeurs manquantes et des situations de chômage et d'inactivité n'étant pas aléatoire, nous devons rester attentives aux biais que cela implique. Sans entrer dans le détail de ces analyses, nous nous limiterons à quelques conclusions principales, qui sont développées plus en détail dans l'Annexe 2.1. En raisonnant sur l'échantillon non pondéré[3], la proportion de valeurs manquantes est la plus élevée pour les déclarations de la position du père, et la moins élevée pour la position actuelle de l'enquêté. Pour la position au premier emploi, cette proportion varie de 0 à 0,4 % selon l'enquête et le genre, entre 0,3 et 0,5 % pour la position en *t*-5, entre 2,5 et 3,2 % pour la position de la mère et enfin entre 3,1 et 5,4 % pour la position du père. Dans l'ensemble, le poids des valeurs manquantes est donc marginal et bien que les individus concernés n'aient pas un profil social aléatoire, nous n'avons pas de raison de penser que leur exclusion altère significativement la qualité de notre échantillon. Pour ce qui est des situations de chômage et d'inactivité, à l'échelle d'un parcours, leur importance s'accroit lorsqu'on avance du premier emploi vers la destinée sociale[4]. Ces situations sont marginales chez les pères des enquêtés et sont, en revanche, les plus élevées chez les mères. Elles sont en outre systématiquement plus importantes dans les parcours des femmes que dans les parcours des hommes. Ici, la sélectivité que l'on introduit dans notre

[1] Nous excluons ici les individus qui présentent des valeurs manquantes sur une des variables clés pour mesurer la mobilité intragénérationnelle, à savoir : l'origine sociale, le premier emploi, l'emploi occupé cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête.

[2] Dans certaines analyses, nous nous focalisons sur les seuls individus actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant. Notons que les individus qui étaient inactifs ou chômeurs en *t*-5 et ne l'étaient pas à la date de l'enquête (*t*) représentent entre 2 % de l'échantillon total (en 1970) et 6 % au maximum (en 2003). Dans un souci de cohérence (entre les différentes parties de la thèse mais aussi dans la démarche analytique), nous les avons donc également exclus de l'analyse. Enfin, les rares personnes ayant déclaré une situation d'inactivité pour décrire la position sociale de leur père sont également exclues de l'analyse lorsque celle-ci est limitée aux seules personnes actives occupées, sans qu'il en aille de même pour les déclarations équivalentes en ce qui concerne la position sociale de la mère, où seule catégorie l'inactivité est systématiquement prise en compte, en raison de son importance persistante (voir l'Annexe 2.1.).

[3] Les analyses présentées dans cette thèse mobilisent systématiquement les poids d'enquête fournis par l'Insee, permettant de corriger les différents biais inhérents à toute démarche d'échantillonnage. En utilisant ces poids, nous cherchons à rapprocher, autant que possible, les caractéristiques de l'échantillon de celles de la population qu'il vise à décrire. L'analyse des profils sociaux des valeurs manquantes et des chômeurs et des inactifs est donc le seul moment où l'on raisonne sur l'échantillon « brut » (sans prendre en compte les poids), car ce sont les caractéristiques de l'échantillon (et non de la population) qui nous intéressent en l'occurrence.

[4] Cette observation pourrait paraitre surprenante, au regard des résultats des autres travaux qui soulignent l'importance de l'inactivité et du chômage à la sortie du système scolaire et leur diminution progressive pendant les premières années de la vie active (Couppié, Gasquet et Lopez, 2007, p. 18-19). La hausse du poids de ces situations au fil de l'âge ne contredit pas ces résultats, mais résulte de la différence des références quant au point de départ du parcours : pour nous, il s'agit de la situation du premier emploi, qui, par construction même de la question (voir le chapitre 1), ne permet pas d'identifier la précarité professionnelle qu'ont pu connaître les individus au moment de la fin de leur formation scolaire.

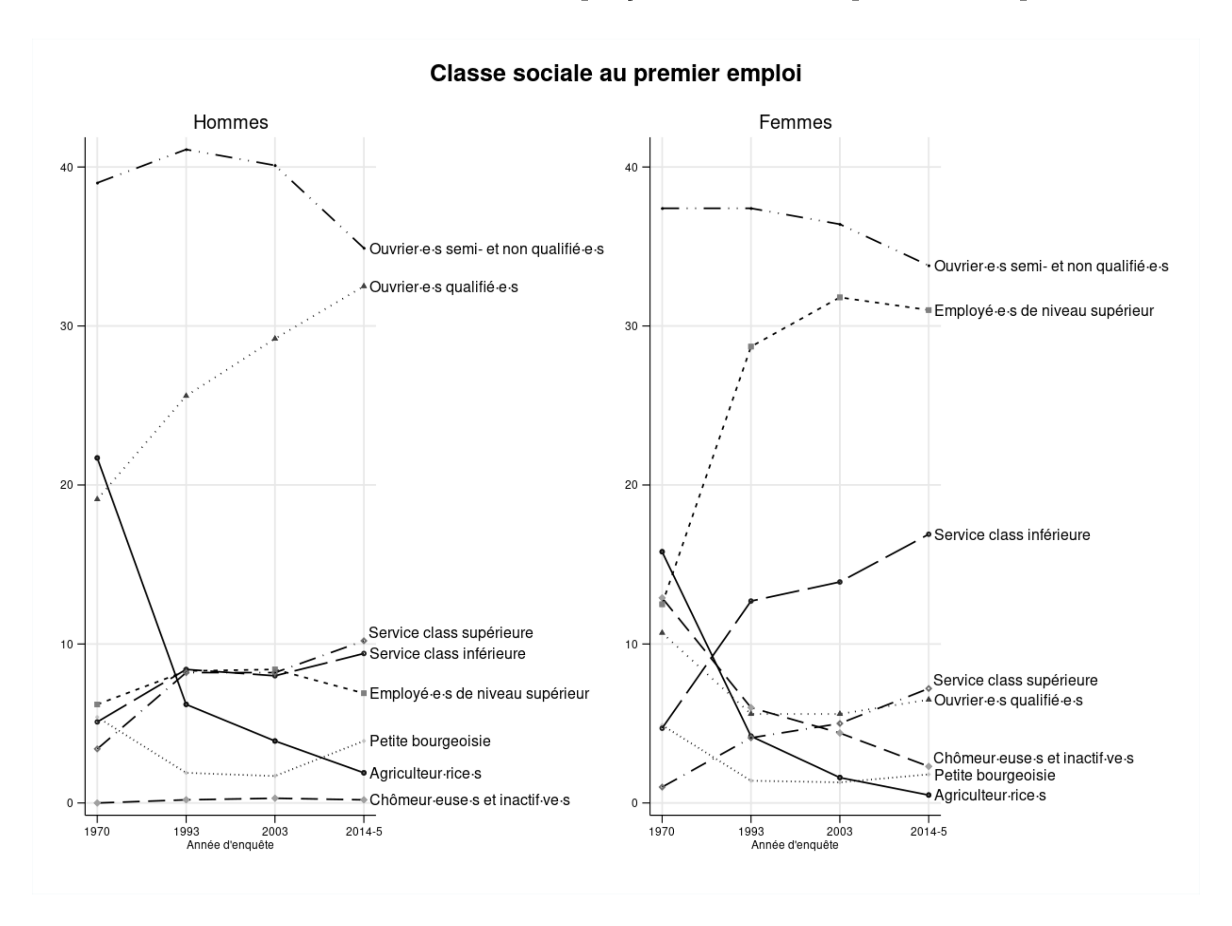
échantillon par leur exclusion est plus problématique, car ces individus présentent des profils sociaux particuliers, le plus souvent associés à des milieux sociaux défavorisés, par leur origine sociale et plus encore par leur niveau d'éducation. Faute de solution idéale en la matière, le mieux que l'on puisse faire est de réaliser nos analyses principales sur les deux champs d'étude (tantôt en excluant, tantôt en prenant en compte ces individus), sachant que la comparaison des résultats ainsi obtenus peut conduire à de nouveaux et importants constats.

La mobilité intragénérationnelle, définie comme le changement de position sociale au cours de la vie, s'inscrit au sein de la structure sociale, qui est le plus souvent décrite par la distribution des différentes positions sociales à un moment donné, en l'occurrence au moment de l'insertion dans la vie active et à un stade plus avancé de la carrière (observé à la date de l'enquête). Puisque ce contexte structurel joue un rôle à part entière dans la détermination des possibilités et des voies de la mobilité – qui dépendent nécessairement de l'importance et de la disponibilité des différentes positions sociales – il est important de présenter ses caractéristiques avant de se pencher sur la mesure de la mobilité. Les Figures 2.1. et 2.2. présentent la distribution socioprofessionnelle des individus à différents moments de leur carrière, tandis que les Figures 2.3. et 2.4. présentent la distribution de leurs origines sociales. L'examen de l'évolution de la structure sociale au fil du temps et au cours de la carrière met au jour les transformations profondes de la structure socioprofessionnelle qu'a connues la société française en 45 ans.

Les grandes tendances que l'on peut remarquer dans la transformation de la structure socioprofessionnelle à la fois au premier emploi et à l'emploi à la date de l'enquête, pour les femmes et pour les hommes, concernent tout d'abord une réduction très prononcée de la part relative des agriculteurs et une diminution du poids relatif de la catégorie de la petite bourgeoisie, ce qui, dans l'ensemble, souligne la baisse du poids des catégories non-salariées dans la structure sociale[5]. La proportion des agriculteurs à la date de l'enquête passe ainsi de 12,9 % en 1970 à 2,7 % en 2014-2015 pour les hommes, de 9,6 % à 1,2 % chez les femmes. Le groupe de la petite bourgeoisie concerne 9 % des hommes en 2014-2015, contre 11 % en 1970 (les proportions équivalentes étant de 3,9 % et 7,5 % pour les femmes).

[5] L'exception à cette tendance à la diminution de la part relative de la petite bourgeoisie se situe dans la période la plus récente (entre 2003 et 2014-2015), surtout pour les hommes, où cette part augmente très légèrement dans la distribution au premier emploi et à l'emploi à la date de l'enquête (le poids de cette catégorie passe de 7,6 % à 9 %), sans pour autant retrouver le niveau des années 1970 (11 %) ou 1990 (10,3 %). Cette interruption du déclin de l'emploi non salarié (hors le secteur agricole) à partir du début des années 2000 est à mettre en lien avec les différentes politiques d'encouragement de la mise à son compte, dont la mise en place du statut de l' « autoentrepreneur » à partir de 2009 n'est qu'un exemple (voir Salembier et Théron, 2020).

FIGURE 2.1. – ***Distribution socioprofessionnelle au premier emploi***



Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête.

Lecture : En 1970, 39 % des hommes et 37,4 % des femmes se sont insérés sur le marché du travail en tant qu'ouvriers ou employés semi- et non qualifiés.

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvriers non qualifiés », mais elle inclut également les employés non qualifiés.

FIGURE 2.2. – ***Distribution socioprofessionnelle à la date de l'enquête***

Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête.

Lecture : En 2014-2015, 2,7 % des hommes et 1,2 % des femmes étaient agriculteurs au moment de l'enquête.

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvriers non qualifiés », mais elle inclut également les employés non qualifiés.

Qu'en est-il des groupes salariés ? En commençant par les moins qualifiés (ouvriers et employés), de moins en moins d'individus commencent leur vie active dans ces positions. En revanche, à la date de l'enquête et à partir des années 1990, les postes au bas de la hiérarchie sociale concernent une proportion croissante des individus. Du côté des fractions qualifiées des employés et des ouvriers, chez les hommes, alors que le poids des premiers est quasiment constant dans le temps, l'importance des ouvriers qualifiés au premier emploi augmente de façon remarquable (leur proportion passe ainsi de 19,1 % en 1970 à 32,5 % en 2014-2015) ; toutefois, après une légère hausse entre 1970 et 1993, le poids de cette catégorie dans la distribution socioprofessionnelle à la date de l'enquête n'a pas connu de changements majeurs, et concerne toujours environ un homme sur quatre. Chez les femmes, il en est autrement, car l'importance des ouvrières qualifiées connaît des fluctuations contradictoires (qui ne changent toutefois pas la place marginale

de cette position dans la distribution socioprofessionnelle des femmes) ; au contraire, le poids des employées de niveau supérieur augmente progressivement, en passant de 6,1 % en 1970 à 16,6 % en 2014-2015. En ce qui concerne les deux fractions de la *service class* (les deux groupes au sommet de la structure sociale), leur importance s'accroît dans le temps, au premier emploi et à la date de l'enquête, pour les hommes comme pour les femmes.

Enfin, l'évolution du chômage et de l'inactivité a suivi des dynamiques opposées selon le genre : pour les hommes, marginales en début de parcours, ces situations prennent de l'importance à un stade plus avancé de la carrière et s'accroissent dans le temps : elles concernent 14,4 % des individus en 2014-2015, contre 7,4 % en 1970[6]. Chez les femmes, en revanche, on compte de moins en moins de personnes au chômage ou en inactivité : de 50 % en 1970, elles ne sont « que » 21,1 % à connaître l'une ou l'autre de ces situations à la date de l'enquête en 2014-2015. Ces situations changent également de structure au fil du temps. Dans la période récente, la situation de non-emploi a pris un sens très différent pour les hommes et pour les femmes : chez les premiers, elle est majoritairement composée de situations de chômage, tandis que chez les femmes elle est le plus souvent constituée de personnes au foyer (voir le Tableau A-2.1.5. de l'Annexe 2.1.). Dans les deux cas, on observe cependant une hausse progressive de la part du chômage dans ces situations et une baisse du poids de l'inactivité, reflétant, pour les femmes, la plus grande continuité de leurs carrières, et signifiant, pour les hommes la fin progressive des dispositifs de cessation anticipée d'activité des seniors (tels que la pré-retraite), qui ont été mis en place dès la fin des années 1960 et jusqu'aux années 1990, dans le but de réduire les taux de chômage dans un contexte de crise économique relativement généralisée (Burricand et Roth, 2000 ; voir Blanchet et Lenseigne, 2019, p. 61-62 ; Marchand et Minni, 2019a, p. 94-95 ; Dares, 2019). De ce point de vue, nos données suggèrent bien une détérioration progressive des perspectives professionnelles à partir des années 1970, qui semble suivre de près les retournements de « cycle d'emploi » (que l'on peut comprendre comme un indicateur de la diffusion des crises économiques sur le marché du travail) et qui se produisent dans les périodes 1991-1993, 2002-2003 et 2012[7].

[6] Plus particulièrement, la hausse continue de l'importance de ces situations de non-emploi à la date de l'enquête chez les hommes a été interrompue entre 2003 et 2014-2015, où le taux de chômage et de l'inactivité passe de 15,9 % à 14,4 %. Au-delà de cette légère baisse, notons que la part de ces situations dans la distribution socioprofessionnelle se maintient à un niveau très élevée (elles sont environ deux fois plus importantes en 2014-2015 qu'en 1970).

[7] Trois des quatre enquêtes FQP mobilisées ici (à savoir, toutes sauf celle de 1970) ont pour particularité d'être conduites dans les périodes de récession économique, du moins telle qu'on la mesure par le « cycle d'emploi » (voir l'Annexe 1.1. du chapitre 1). Plus particulièrement, les enquêtes de 1993 et de 2003 se situent dans le creux des récessions 1991-1993 et 2002-2003 rétrospectivement, tandis que l'édition de 2014-2015 a été précédée par la

Cela dit, en termes de mobilité sociale en cours de carrière, dans l'ensemble, la comparaison de la distribution socioprofessionnelle au moment de l'insertion professionnelle avec la distribution des positions occupées à un stade plus avancé dans la carrière met au jour une amélioration globale des placements professionnels[8] au fil de la carrière, à l'exception notable des situations de chômage et d'inactivité, qui deviennent de plus en plus importantes[9]. Ainsi, dans la période la plus récente, un homme sur quatre appartient à la catégorie des ouvriers qualifiés ; un peu plus d'un homme sur quatre fait partie de la *service class* dans l'ensemble (sachant qu'ils sont presque deux fois plus nombreux dans la fraction supérieure que dans la fraction inférieure de cette classe) ; un homme sur six fait partie des ouvriers et employés non qualifiés à la date de l'enquête ; environ un sur dix est indépendant (hors milieu agricole) ; enfin, seulement 5,1 % des hommes font partie des employés de niveau supérieur et une proportion encore plus faible (2,7 %) concerne les agriculteurs. Ils sont enfin 14,4 % au chômage ou inactifs en 2014-2015. À la même date, environ une femme sur trois fait partie de la *service class* dans l'ensemble (elles sont 1,5 fois plus nombreuses dans la fraction inférieure que dans la fraction supérieure de cette classe) ; elles sont environ une sur quatre dans la catégorie des ouvrières et employées non qualifiées et une sur cinq dans la situation de chômage ou d'inactivité ; une sur six est employée de niveau supérieur en 2014-2015 ; enfin, elles sont très peu nombreuses à devenir indépendantes ou ouvrières qualifiées (les deux proportions s'élèvent à 3,9 %) et seulement 1,2 % à être agricultrices.

En définitive, en dépit des évolutions communes qui ont touché l'ensemble de la structure sociale, les inégalités de genre persistent : malgré la forte croissance de la part des femmes exerçant une activité professionnelle de façon relativement continue, celles-ci sont toujours plus concernées par les épisodes d'interruption de carrière que les hommes. Elles sont également moins souvent membres de *la service class* supérieure que les hommes, et à la différence d'eux, elles sont toujours plus souvent dans sa partie inférieure que dans sa partie supérieure. En outre, quels que soient la date et le moment

---

récession de 2012, et un peu plus tôt par celle de 2007-2008, qui a été très atypique du point de vue de sa (grande) ampleur et de la lenteur de la reprise économique à son issue (Mahieu, 2014, p. 18-19 ; Aviat *et al.*, 2021 ; Majetti, 2012).

[8] Le constat suivant est indicatif : en 2014-2015, 74,3 % des hommes et 71,3 % des femmes avaient intégré le marché du travail dans la fraction qualifiée ou non qualifiée des employés et des ouvriers ; à la date de l'enquête ils y sont 46,2 % (hommes) et 43,8 % (femmes).

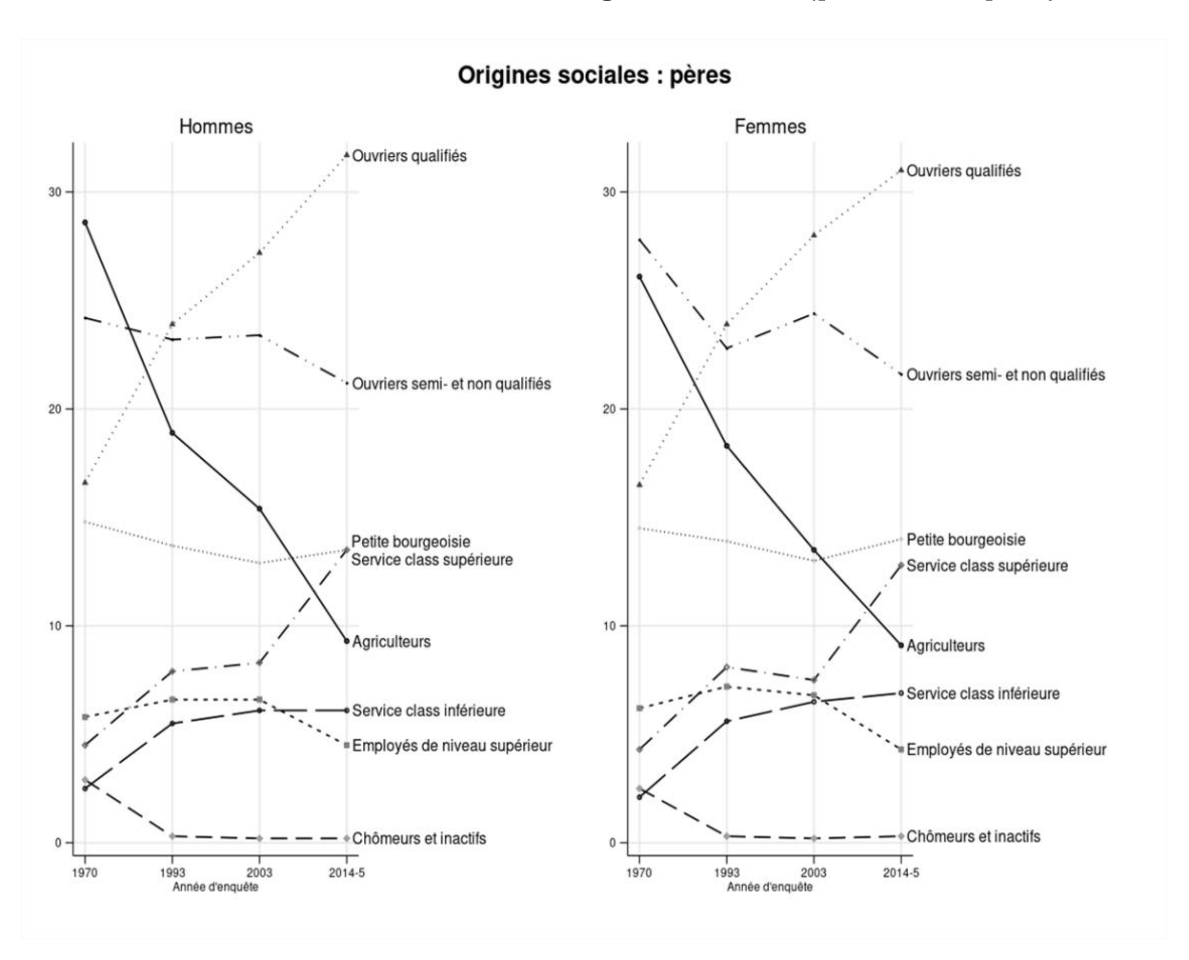
[9] Il faut souligner qu'en disant que le poids de l'inactivité et du chômage s'accroît avec l'âge nous ne sous-entendons pas forcément un effet propre de cycle de vie. Ceci parce que, tout d'abord, la comparaison entre le premier emploi et l'emploi occupé plusieurs décennies plus tard capte sans doute en partie les effets de période (puisqu'elle consiste à comparer les contextes historiques différents), dont la dynamique temporelle est celle d'une hausse du poids des situations de chômage et d'inactivité. Ensuite, sachant que les fluctuations conjoncturelles du marché du travail touchent de façon particulièrement prononcée les nouveaux entrants (Meron et Minni, 1995), l'indicateur du premier emploi (tel qu'il est mesuré dans l'enquête FQP) que nous mobilisons ici ne permet pas véritablement de décrire la précarité professionnelle à la sortie du système scolaire et donc d'observer le poids de ces situations de précarité professionnelle chez les jeunes (voir la note de bas de page 4). C'est pourquoi nous préférons rester précautionneuse dans l'interprétation des tendances relatives à l'accroissement du non-emploi au fil de l'âge.

de carrière observés, elles sont beaucoup moins souvent ouvrières qualifiées, plus souvent employées de niveau supérieur et moins souvent dans les deux catégories de propriétaires que les hommes. Enfin, elles sont désormais plus nombreuses que ces derniers au bas de la hiérarchie d'emploi.

La distribution des origines sociales a également connu de grandes transformations dans le temps[10], transformations qui vont aussi dans le sens de celles observées chez les enquêtés : baisse de l'importance des professions non salariées, hausse de l'importance des catégories au sommet de la structure sociale, hausse de la qualification des ouvriers pour les pères, hausse des fractions qualifiée et non qualifiée de la classe ouvrière chez les mères, pour qui ces dynamiques s'ajoutent à une baisse remarquable de la place de l'inactivité. Toutefois, ces évolutions ne modifient pas profondément le rapport entre les générations, qui fait écho à celui qui se profile lorsque l'on compare les structures sociales passée et présente de la société française : par rapport à leurs fils, les pères sont plus souvent indépendants et plus nombreux parmi les rangs de la classe ouvrière ; inversement, les fils sont plus nombreux au sommet de la structure sociale. Par rapport à leurs filles, les mères sont, quant à elles, plus nombreuses à être inactives, plus nombreuses dans les catégories non salariées, ainsi que dans les positions les moins qualifiées de la structure sociale, où les filles occupent plus souvent les sommets et le milieu.

[10] Il est à noter que les distributions des origines sociales pour les hommes et pour les femmes sont presque identiques, ce qui témoigne de la qualité des données mobilisées, car il n'y a pas de raison pour que cette distribution varie selon le genre, pas plus qu'elle ne varie au fil de l'âge (Vallet, 2015, p. 6, 2017).

FIGURE 2.3. – ***Distribution des origines sociales (position du père)***



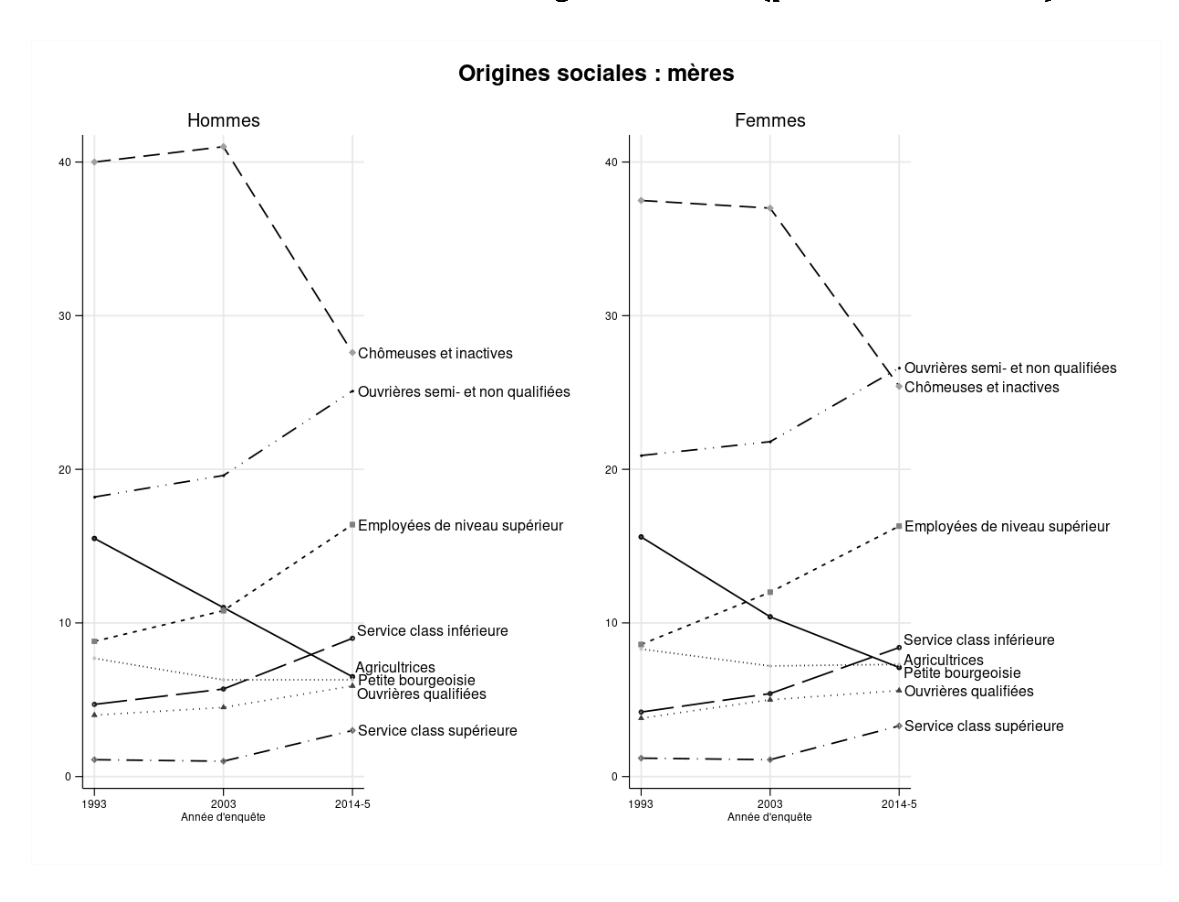
Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête.

Lecture : En 1993, 7,9 % des hommes et 8,1 % des femmes avaient un père appartenant à la service class supérieure.

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvriers non qualifiés », mais elle inclut également les employés non qualifiés.

FIGURE 2.4. – ***Distribution des origines sociales (position de la mère)***



Source : Insee, enquêtes FQP 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête.

Lecture : En 1993, 40 % des hommes et 37,5 % des femmes avaient déclaré que leur mère était inactive au moment où ils finissaient leurs études.

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvrières non qualifiées », mais elle inclut également les employées non qualifiées.

Comme nous l'avons vu au chapitre 1, ces transformations de la structure de l'emploi vont de pair avec la transformation considérable de la main-d'œuvre, l'une des plus fondamentales étant l'élévation générale du niveau d'éducation, illustrée par la Figure 2.5. Les changements sont considérables : en 1970, 75,7 % des hommes et 81,3 % des femmes n'avaient aucun diplôme ou disposaient du seul diplôme d'enseignement général primaire ; en 2014-2015, c'est le cas de 15,5 % des premiers et de 16,1 % des secondes. Au début de la période d'observation 8,1 % des hommes disposaient d'un diplôme supérieur ou équivalent au Bac, contre 42,5 % des hommes en 2014-2015 ; chez les femmes, la proportion équivalente passe de 4,7 % à 48,8 %. En 1970, 4,2 % des hommes et 2,5 % des femmes étaient diplômés du supérieur ; en 2014-2015, c'est le cas pour environ une femme et un homme sur trois. Ces tendances sont l'expression du

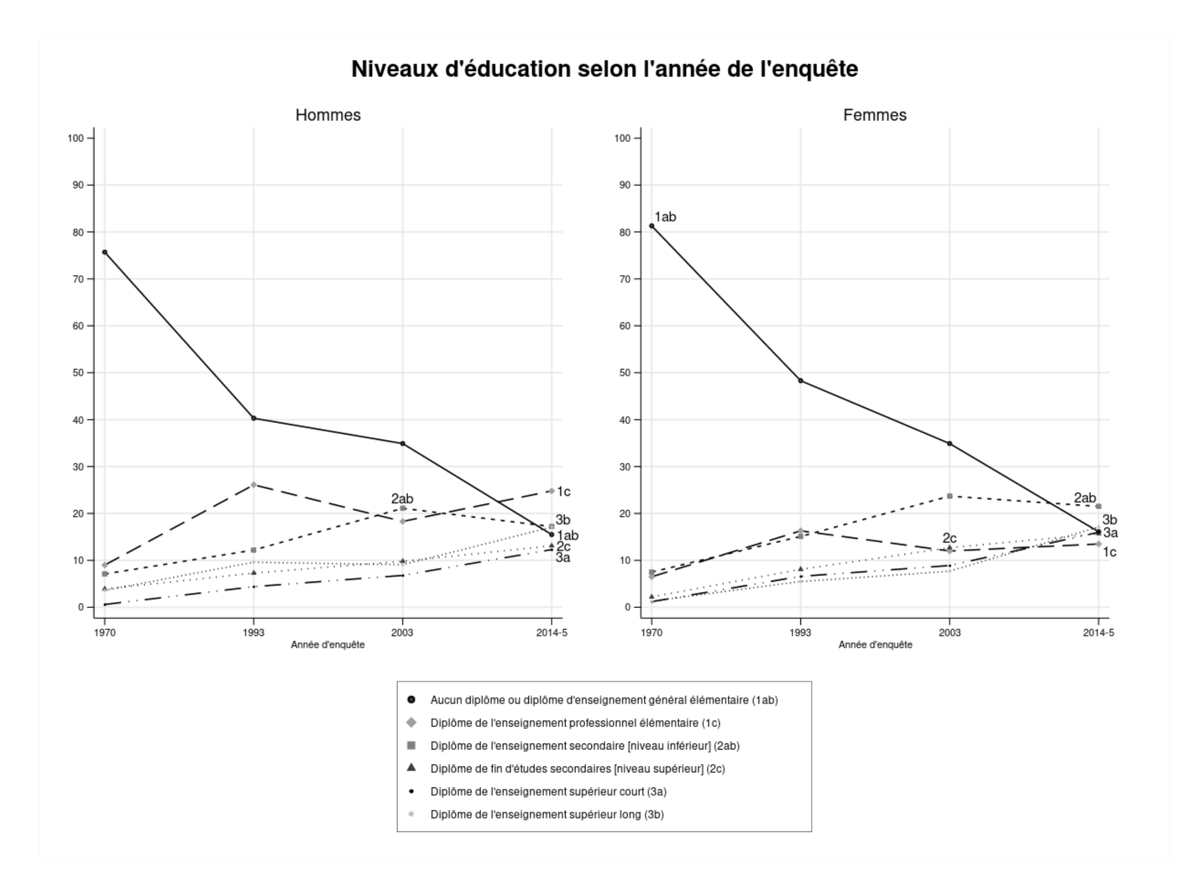
remarquable essor de l'éducation en France, dont les effets sont perceptibles à tous les niveaux (impliquant un allongement général de la durée des études), et dont l'une des conséquences est la diminution de l'écart selon le genre, voire l'émergence d'une suprématie féminine en matière d'éducation (Thélot et Vallet, 2000). Toutefois, cette suprématie ne s'est pas traduite par une situation analogue sur le marché du travail, où nous avons vu que les hommes bénéficient toujours de meilleures situations professionnelles que les femmes.

Puisque la poursuite des études a pour conséquence un décalage de l'arrivée sur le marché du travail (Meron et Minni, 1995), les effets de l'allongement de la durée des études sont également perceptibles au niveau de la variation de l'âge au premier emploi au cours du temps. Au-delà de l'effet mécanique de l'âge de fin de formation sur l'âge d'entrée sur le marché du travail, cet allongement des trajectoires scolaires a été en outre associé à la croissance des taux de chômage des jeunes (Épiphane *et al.*, 2019) et à l'évolution des stratégies d'emploi des entreprises (Galland, 1984) qui ont également conduit à l'accroissement du délai d'obtention du premier emploi (Biscourp, 2006), dans un contexte où les frontières entre la formation, l'emploi, le chômage et l'inactivité deviennent de plus en plus floues (Galland, 1984). La Figure 2.6. met au jour cette évolution très importante de la répartition par âge des individus au premier emploi. Nous y remarquons qu'avec le temps la distribution d'âge au premier emploi se déplace progressivement vers droite, impliquant que les individus s'insèrent de plus en plus tard sur le marché du travail.

L'âge moyen de l'entrée dans la vie active (analyses non présentées ici) est ainsi passé de 16,1 ans en 1970 (pour les générations nées entre 1911 et 1930) à 21,5 ans en 2014-2015 (pour les générations nées entre 1955 et 1975), soit une différence de 5,4 ans. Ces évolutions générales n'ont pas pour autant conduit à une homogénéisation de l'âge au premier emploi selon le genre, la classe sociale d'origine et la classe d'entrée dans la vie active. En nous limitant à l'enquête de 2014-2015 et à titre d'illustration, notons que l'âge moyen de l'insertion sur le marché du travail était de 21,2 ans pour les hommes, et de 21,9 ans pour les femmes ; il était de 25,7 ans pour ceux qui ont commencé leur vie active dans les positions les plus élevées, contre 20,3 ans pour les ouvriers non qualifiés (soit un écart de plus de 5 ans) ; enfin, l'âge moyen d'insertion pour les individus issus de la *service class* supérieure était de 23,7 ans, contre 20,5 ans pour les fils et les filles d'ouvriers non qualifiés (soit un écart de plus de 3 ans). Dès lors, rien ne laisse penser que, dans le cadre de ces évolutions, le premier emploi serait devenu moins important dans la structuration

des parcours individuels ou moins révélateur des inégalités sociales dans les itinéraires socioprofessionnels ultérieurs[11].

FIGURE 2.5. – ***Évolution du niveau d'éducation***



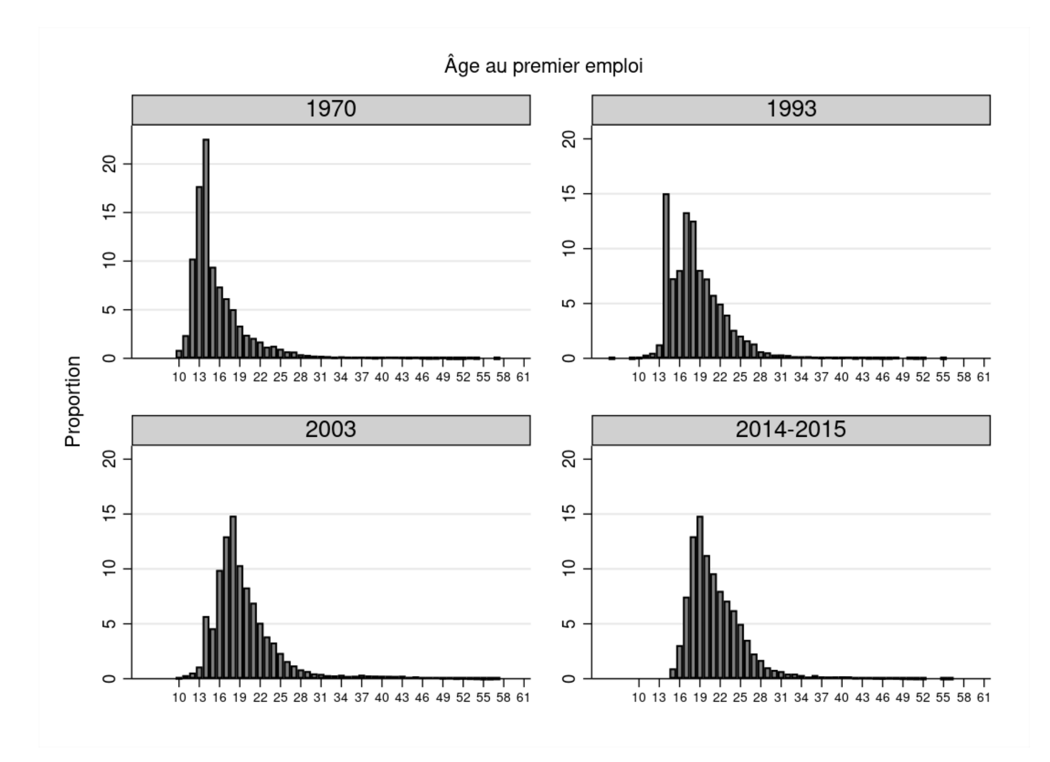
Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête.

Lecture : En 1970, 3,6 % des hommes et 1,3 % des femmes avaient un diplôme de l'enseignement supérieur long ; c'était le cas de 17,1 % des hommes et des femmes en 2014-2015.

11 Nous reviendrons plus en détail sur ce point dans le chapitre 3. Notons simplement ici qu'un examen de la durée d'occupation du premier emploi (effectué seulement pour les enquêtes 1993 et 2003, qui sont les seules à fournir des informations à la fois sur la date de début et sur la date de fin du premier emploi) montre que la majorité des individus occupent leur premier emploi pendant trois ans ou plus, une observation qui confirme qu'il ne s'agit pas d'une expérience professionnelle anodine (voir l'Annexe 2.2.).

FIGURE 2.6. – ***La distribution de l'âge au premier emploi***



Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête.

Lecture : En 1970, 17,7 % des individus se sont insérés sur le marché du travail à l'âge de 13 ans.

En définitive, la société française a subi des changements majeurs au cours du demi-siècle dernier. Le niveau de formation de la population active a considérablement progressé. L'accès au premier emploi devient de plus en plus tardif au cours du temps. La structure de l'emploi, au moment de l'insertion professionnelle tout comme plus tardivement au fil de la carrière, est composée d'un nombre croissant des positions les plus qualifiées. Dans le même temps, à partir des années 1990, le nombre des positions les moins qualifiées augmente, probablement en raison des politiques de l'emploi visant à réduire le taux de chômage (en hausse depuis les années 1970) en favorisant le développement du travail partiel ou en réduisant le coût du travail non qualifié (via la baisse des cotisations sociales patronales), faisant du travail non qualifié l'un des premiers refuges pour les individus en situation de non-emploi. Bien que dans l'ensemble contradictoires, les tendances que dresse la transformation de la structure sociale en France ne sont pas tout à fait cohérentes avec l'hypothèse de la polarisation « nette » de l'emploi (Peugny, 2018) et invitent à un diagnostic plus nuancé. Dans nos données, nous ne trouvons pas la preuve de la salarisation progressive de l'emploi (tendance

interrompue dans les années 2000[12]), de même que nous n'observons ni la moyennisation ni la polarisation de la société française. En effet, en se concentrant sur les seules catégories salariées, quelle que soit la façon de définir les classes moyennes – qui, dans la définition la plus restreinte, n'incluraient que la *service class* inférieure, à laquelle nous ajoutons les groupes d'employés de niveau supérieur et d'ouvriers qualifiés dans la définition plus large –, l'analyse de la distribution socioprofessionnelle des individus à la date de l'enquête révèle leur remarquable stabilité chez les hommes à partir des années 1990, et même leur accroissement permanent dans la structure sociale féminine. Par conséquent, il semblerait plutôt que les dynamiques sociales observées se trouvent à mi-chemin entre l'« aspiration vers le haut » de la structure sociale et sa polarisation, reflétant une forme relativement atténuée du phénomène de polarisation de l'emploi (*ibid.*), qui se déploie vers le haut et vers le bas, sans pour autant absorber le milieu de la structure sociale[13].

2.1.2. Franchir la barrière : mobilité intragénérationnelle en France

Dans le contexte de ces évolutions, on peut se demander si les chances des individus de franchir la frontière de classe au cours de leur carrière ont été modifiées. Pour répondre à cette question, nous examinons la variation dans le temps des taux de mobilité intragénérationnelle, qui expriment la part des individus qui changent de position de classe entre leur premier emploi et l'emploi observé à la date de l'enquête. Puisque cette mesure ne nous dit rien sur le caractère social des changements de classe observés, nous les qualifions de mobilité ascendante, horizontale ou de statut selon les critères exposés en détail dans l'Annexe 1.2. (chapitre 1). À l'inverse, les individus qui occupent la même position de classe à ces deux moments de leur carrière sont considérés

[12] On peut imaginer que la très légère hausse du poids de la petite bourgeoisie (en particulier chez les hommes) entre 2003 et 2014-2015 (catégorie jusqu'alors en baisse), s'explique en partie par la mise en place, à partir de 2009, du statut d'« auto-entrepreneur » en France (Cabannes, 2014, p. 90), dispositif faisant partie des politiques plus générales d'encouragement à la création d'entreprise, qui s'inscrivent dans les stratégies de « libéralisation » de l'économie, du marché du travail et de l'emploi (Stevens, 2012).

[13] Dans son travail, Peugny (2018) range la France (avec l'Autriche et la Suède) parmi les pays où l'on observe une forme particulièrement nette de la polarisation de l'emploi, où se cumulent l'expansion des positions les plus et les moins qualifiées, avec le recul de l'emploi de qualification intermédiaire. Nos conclusions sont en ce sens plus modérées, probablement en grande partie car, en plus de ne pas mobiliser la même nomenclature des catégories socioprofessionnelles, nous considérons la *service class* inférieure (catégorie analogue mais non équivalente aux professions intermédiaires) comme faisant partie des emplois de qualification intermédiaire, à la différence de l'auteur qui considère les professions intermédiaires comme étant plus proches des cadres, et en tant que catégories intermédiaires considère uniquement les ouvriers qualifiés de l'industrie et les employés administratifs (*ibid.*, p. 10). Néanmoins, nous retrouvons pratiquement les mêmes tendances que celles décrites plus haut lorsque nous considérons les *service class* inférieure et supérieure comme la classe supérieure, les employés de niveau supérieur et les ouvriers qualifiés en tant que classe moyenne et les employés et les ouvriers non qualifiés comme le groupe le plus défavorisé, démarche qui est peut-être la plus fidèle à celle adoptée par Peugny.

comme immobiles. Nous complétons ces informations par l'indice de dissimilarité, qui représente une première façon de situer l'ampleur de la mobilité sociale observée[14] , en la comparant à celle qui serait minimale dans le cadre imposé par l'évolution de la structure sociale (Thélot, 1982, p. 112). Le Tableau 2.2. présente ainsi une vue d'ensemble de l'évolution de l'ampleur et du caractère social de la mobilité intragénérationnelle en France.

[14] En effet, l'indice de dissimilarité (Δ) compare les distributions socioprofessionnelles observées à deux moments différents, en l'occurrence au premier emploi et à la date de l'enquête ; il indique la proportion des individus qui devraient changer de position (au premier emploi ou à la date de l'enquête) pour que les deux distributions soient identiques. En ce sens, il peut s'interpréter comme la quantité minimale de mobilité requise ou conditionnée par l'écart entre les deux distributions (Breen, 2020, p. 21). Il se calcule comme suit : soit I_i la distribution au premier emploi et J_j la distribution observée à la date de l'enquête ; l'indice s'exprime alors dans les termes suivants : $\Delta = \frac{1}{2}\sum_k \left| p_{k/\cdot i} - p_{k/\cdot j} \right|$; il prendra la valeur 0 si les deux distributions sont identiques, tandis qu'il prendra sa valeur théorique maximale de 1 si les deux populations sont complètement séparées ou distinctes (Lemelin, 2004, p. 8-28).

TABLEAU 2.2. – ***Vue d'ensemble : mobilité intragénérationnelle depuis le premier emploi***

Premier emploi et emploi à la date de l'enquête	**Hommes**				**Femmes**			
	1970	1993	2003	2014-5	1970	1993	2003	2014-5
Immobilité sociale (%) :	**40,8**	**35,7**	**35,6**	**41,7**	**28,4**	**35,9**	**38,5**	**41,2**
Mobilité socioprofessionnelle (%) :	**30,4**	**36,1**	**39**	**35,6**	**10,8**	**21,1**	**25,4**	**33,1**
Mobilité ascendante (%)	22,5	29,8	30,6	25,9	6,1	14,8	16,7	20,6
Mobilité descendante (%)	4,6	3,9	6,2	7,8	3,2	5,3	7,6	11,2
Mobilité horizontale (%)	3,3	2,4	2,2	1,9	1,5	1	1,1	1,3
Mobilité de statut (%) :	**21,5**	**12,8**	**9,6**	**8,3**	**10,7**	**6,5**	**4,5**	**4,6**
Salariat → Indépendance (%)	10	10,3	8,1	7,3	6,7	5,5	3,5	3,9
Indépendance → Salariat (%)	11,5	2,5	1,5	1	4	1	1	0,7
Épisode de l'inactivité/chômage (%) :	**7,4**	**15,3**	**15,9**	**14,4**	**50,2**	**36,4**	**31,6**	**21,1**
Activité → Chômage/Inactivité (%)	7,4	15,1	15,6	14,2	37,2	30,4	27,2	18,8
Chômage/Inactivité → Activité (%)	0	0	0	0	0,1	0	0	0
Inactivité-Immobilité (%)	0	0,2	0,3	0,2	12,9	6	4,4	2,3
Ensemble (%)	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*
Indice de dissimilarité (Δ)	23,7	32,6	31,4	28,2	40,3	36,6	32,4	27,6
Mobilité verticale/mobilité horizontale	8,2	14	16,7	17,7	6,2	20,1	22,1	24,5
Mobilité ascendante/mobilité descendante	4,9	7,6	4,9	3,3	1,9	2,8	2,2	1,8

Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans.

Lecture : En 1970, 30,4 % des hommes ont connu une mobilité socioprofessionnelle en cours de carrière, taux dont 22,5 points de pourcentage représentent la mobilité ascendante, 4,6 la mobilité descendante et 3,3 la mobilité horizontale. À cette époque, la mobilité verticale était 8,2 fois plus fréquente que la mobilité horizontale.

L'indice de dissimilarité entre la distribution socioprofessionnelle au premier emploi et celle à la date de l'enquête donne une première idée du degré de mobilité auquel on peut s'attendre, puisque les écarts entre les deux répartitions conditionnent structurellement à la fois l'ampleur et les voies de la mobilité en cours de carrière (Breen, 2020, p. 21 ; Breen et Müller, 2020b, p. 254-255). En l'occurrence, les valeurs de l'indice sont assez élevées, et indiquent qu'entre un quart et un tiers des individus[15] (au moins) devraient changer de position de classe au fil de la carrière du seul fait de l'écart entre la structure des positions observées au premier emploi et à la date de l'enquête. Comme le montrent les données du Tableau 2.2., les taux de mobilité observée sont en réalité bien plus élevés que ne le laisserait supposer la seule évolution de la structure sociale au cours

[15] Jusqu'en 2014-2015, les valeurs de cet indice étaient plus élevées pour les femmes : il était de 40,3 % pour elles en 1970 (contre 23,7 % pour les hommes).

du temps. En effet, en 2014-2015, par exemple, seulement 41,7 % des hommes et 41,2 % des femmes ne connaissent aucun changement de classe sociale en cours de carrière[16].

Au niveau des caractéristiques de la mobilité intragénérationnelle, notons tout d'abord qu'elle est toujours davantage verticale qu'horizontale, et ce ratio ne fait qu'augmenter au fil du temps, à la fois chez les hommes et chez les femmes. En d'autres termes, plutôt que de simplement quitter une position sociale pour en rejoindre une autre, socialement équivalente, lorsque les individus changent de position de classe au cours d'une carrière, ils changent le plus souvent en même temps de conditions sociales d'existence. Du point de vue de leur caractère social, ces changements de classe sont le plus souvent orientés vers le haut de la hiérarchie sociale, car la mobilité ascendante est systématiquement plus fréquente que la mobilité descendante. Toutefois, l'évolution dans le temps du rapport entre la mobilité ascendante et la mobilité descendante semble exprimer des conditions de moins en moins favorables à de tels changements : chez les hommes, ce ratio augmente entre 1970 et 1993, mais décroît depuis. Chez les femmes, les variations sont beaucoup moins prononcées, et bien qu'elles aillent dans le même sens que celles observées chez les hommes, dans leur cas, ce ratio demeure quasi-constant dans le temps et systématiquement moins favorable que celui des hommes. En 2014-2015, par exemple, la mobilité ascendante au fil de la carrière était 1,8 fois plus fréquente que la mobilité descendante chez les femmes, contre 3,3 fois chez les hommes.

Chez les hommes, les dynamiques sociales sous-jacentes à l'évolution défavorable du ratio entre les mobilités ascendante et descendante pointent sur une croissance légère, mais continue de la mobilité descendante à partir des années 1993, dans un contexte de stagnation puis de baisse de la mobilité ascendante, dynamiques qui sont en opposition assez nette avec la période entre les années 1970 et 1993, où la hausse de la mobilité ascendante était accompagnée par la baisse du poids du déclassement social. À l'inverse, chez les femmes, le ratio quasi-stagnant entre les deux types de mobilité traduit la hausse quasi-continue des mouvements de mobilité dans les deux sens : promotion et déclassement social. Au final, les dynamiques ont été telles que chez les femmes, la mobilité socioprofessionnelle (tout type de mouvements compris) augmente de façon soutenue entre 1970 et 2014-2015 (en passant de 10,8 % à 33,1 %), tandis que chez les hommes elle augmente jusqu'en 2003 (lorsqu'elle atteint 39 % contre 30,4 % en 1970) et baisse par la suite (elle est de 35,6 % en 2014-2015). En fin de compte, l'amélioration de la situation des femmes peut être considérée comme parallèle à la détérioration des perspectives de mobilité intragénérationnelle des hommes, bien que cette dynamique

[16] À ces proportions s'ajoutent 0,2 % des hommes et 2,3 % des femmes qui ont déclaré le chômage ou l'inactivité à la fois en tant que position au premier emploi et en 2014-2015, personnes dont on peut imaginer qu'elles n'ont jamais intégré le marché du travail.

contradictoire n'ait pas été suffisante pour inverser le rapport de genre qui, dans ce domaine comme dans bien d'autres, reste en faveur des seconds.

Qu'en est-il des mouvements de mobilité en dehors de la hiérarchie salariale d'une part, et de ceux en dehors de l'emploi d'autre part ? Pour ce qui concerne la mobilité de statut – impliquant des échanges entre les classes salariées et indépendantes – elle connaît une baisse à la fois chez les hommes et chez les femmes. En outre, à peu d'exceptions près, elle implique plus souvent l'accès à l'indépendance de certaines catégories salariées au cours de leur carrière que des mouvements dans le sens inverse, qui deviennent par ailleurs négligeables avec le temps[17], sans doute en bonne partie en raison de l'achèvement de l'exode rural, dont les porteurs alimentaient le plus souvent la classe ouvrière urbaine. Concernant les mouvements de sortie et d'entrée de l'emploi, ils connaissent des dynamiques opposées selon le genre : chez les hommes, leur poids augmente sensiblement entre 1970 et 1993 (en passant de 7,4 % à 15,3 %) et se stabilise pratiquement depuis, tandis que chez les femmes leur fréquence ne cesse de diminuer. Alors qu'ils concernaient 50,2 % des femmes en 1970, elles ne sont que 21,1 % à connaître un épisode de chômage ou d'inactivité en 2014-2015. Tandis que chez les hommes ces mouvements concernent presque exclusivement les sorties vers le chômage ou l'inactivité, s'y ajoutent chez les femmes les situations d'inactivité de longue durée (où aucune activité professionnelle n'est enregistrée ni au premier emploi ni au moment de l'enquête), situations qui deviennent de plus en plus marginales au fil du temps, et ne concernent plus que 2,3 % des femmes en 2014-2015 contre 12,9 % en 1970.

Lorsque nous calculons les indices de dissimilarité au premier et au dernier emploi selon le genre[18] (analyses non présentées ici), nous remarquons que le degré de dissimilarité des distributions socioprofessionnelles des hommes et des femmes est toujours inférieur au moment du premier emploi à ce qu'il est au moment de l'enquête, suggérant ainsi que, au moins jusqu'en 2014-2015 (où les indices de dissimilarité au premier emploi et au moment de l'enquête ont pratiquement la même valeur), les destins de classe des hommes et des femmes divergent avec l'âge. Le fait que les deux indices se rejoignent en 2014-2015 s'explique à la fois par une hausse progressive du degré de dissimilarité des distributions socioprofessionnelles au premier emploi et par la baisse progressive de dissimilarité des distributions à l'emploi au moment de l'enquête. Au fond,

---

[17] Bien que les passages des catégories salariées à l'indépendance connaissent également une légère baisse dans le temps, le recul global de la mobilité de statut s'explique surtout par le déclin de l'importance des mouvements dans le sens inverse, ce qui est en lien avec la baisse de la part des enfants d'agriculteurs qui quittent la terre en cours de carrière.

[18] Cet indice consiste à comparer les distributions socioprofessionnelles des hommes et des femmes en fonction de l'étape de la carrière considérée (premier ou dernier emplois). Il exprime la part des individus qui devraient changer de position sociale pour que la distribution socioprofessionnelle (au premier ou lors du dernier emploi) soit identique pour les hommes et pour les femmes.

comme si l'augmentation de la continuité des carrières des femmes avait pour effet de déplacer le moment de la formation des inégalités dans les destins de classe selon le genre, qui se cristallisent de plus en plus dès le premier emploi (alors qu'auparavant elles devenaient de plus en plus prononcées au fil de l'âge, à mesure que la sortie des femmes du marché du travail devenait inéluctable).

2.2. Destinées sociales selon le premier emploi

Cela dit, nous en savons encore très peu sur les parcours de mobilité que ces différents mouvements sous-entendent. En d'autres termes, lorsque des individus d'une position donnée changent de classe sociale au cours de la vie, quelles destinées sociales atteignent-ils le plus souvent ? Les mobilités ascendantes et descendantes sont-elles de longue portée ou concernent-elles principalement des passages vers des positions sociales voisines ? Pour répondre à ces questions, nous procéderons en deux temps : tout d'abord, en adoptant une approche relativement conventionnelle en la matière, nous analyserons la distribution des positions occupées par les individus au moment de l'enquête en fonction de leur premier emploi ; puis, dans la dernière section de ce chapitre, nous procéderons à une analyse plus complète des parcours des individus, en considérant cette fois-ci leur position d'origine sociale comme le point de départ de leur parcours et en proposant une typologie des trajectoires socioprofessionnelles selon les itinéraires suivis pour arriver à l'emploi observé à la date de l'enquête. Ce faisant, dans les deux cas, nous serons attentive aux évolutions éventuelles de la place des différents parcours de mobilité dans l'éventail des chemins professionnels possibles.

2.2.1. La mobilité sociale depuis le premier emploi : quelles destinations ?

Les Tableaux 2.3. (les hommes) et 2.4. (les femmes) présentent l'évolution des destinées sociales des individus selon leur premier emploi. Sur la diagonale nous pouvons lire la part des individus immobiles (qui sont dans la même classe aux deux moments de leur carrière), tandis que l'espace en dehors de la diagonale donne un aperçu des parcours de mobilité suivis par ceux et celles qui s'éloignent de la classe sociale qui a marqué leur entrée dans la vie active. La comparaison de ces différentes proportions selon les différentes dates de l'enquête permet d'observer l'évolution du degré d'étanchéité ou de perméabilité des différentes positions de classe à l'échelle du parcours de vie.

Si l'on essaie, dans un premier temps, de ranger les différentes classes sociales selon leur degré d'ouverture sociale chez les hommes – en allant des plus vers les moins

propices à donner lieu à une expérience d'immobilité sociale depuis le premier emploi –, nous pouvons opposer le sommet de la structure sociale (*service class* supérieure) et les deux catégories des indépendants d'une part, et les employés qualifiés d'autre part. En 2014-2015, chez les premiers, environ trois individus sur quatre qui commencent leur vie active dans ces catégories y restent, tandis que c'est le cas pour seulement un individu sur cinq chez les seconds. Entre les deux se trouvent les ouvriers qualifiés (plus proches du pôle immobile, avec 44,4 % des individus dans cette classe à leur premier emploi qui y sont toujours en 2014-2015), la *service class* inférieure (avec 36 % des individus en situation d'immobilité sociale) et enfin les ouvriers et employés non qualifiés (avec 29,5 % des individus qui font partie de cette catégorie au premier emploi et à la date de l'enquête). En outre, ces différentes classes n'ont pas connu des évolutions analogues de leur propension à l'immobilité : hormis quelques irrégularités, entre 1970 et 2003 (période qui, pour rappel, correspond à la hausse de la mobilité socioprofessionnelle chez les hommes), celle-ci a diminué pour trois catégories salariées sur cinq (à savoir chez les deux fractions de la *service class* et chez les ouvriers non qualifiés), est restée quasi-stable pour les ouvriers qualifiés et les employés qualifiés et a augmenté pour les deux catégories d'indépendants, en cohérence avec la baisse continue de la mobilité de statut. À l'inverse, la diminution observée de la mobilité socioprofessionnelle chez les hommes entre 2003 et 2014-2015 s'est traduite par une augmentation généralisée des taux d'immobilité, partagée par presque toutes les classes sociales, de façon plus ou moins prononcée.

Pour ce qui est de l'espace en dehors de la diagonale, nous remarquons que les parcours de mobilité ont la plupart du temps pour destination la classe sociale voisine de la classe de départ : en faisant momentanément abstraction des sorties de l'emploi, les individus qui commencent leur vie active au sommet de la structure sociale, s'ils font l'expérience de la mobilité sociale (par définition descendante, hormis lorsqu'il s'agit des passages à l'indépendance), ont pour destination le plus souvent la fraction inférieure de la même classe ; il en va de même dans le sens inverse. Les employés qualifiés, quant à eux, par leur mobilité rejoignent le plus souvent le sommet de la structure sociale (en intégrant davantage la fraction supérieure que la fraction inférieure de la *service class*). S'ils sont mobiles, les individus qui ont commencé leur vie active dans les deux catégories d'indépendants rejoignent le plus souvent les deux fractions de la classe ouvrière. De par leur mobilité de classe, les ouvriers non qualifiés passent le plus souvent dans le rang supérieur de la même classe, tandis que le destin des ouvriers qualifiés semble plus polarisé : dans la période plus récente et hormis les sorties du marché du travail, le plus souvent ils font l'expérience soit d'un déclassement social (vers la fraction non qualifiée de la même classe), soit d'une mobilité ascendante de grande portée (vers la *service class*

supérieure) ; historiquement toutefois, ils avaient encore une voie de mobilité qui était tout aussi (voire plus) fréquente : l'accès à l'indépendance, dont l'importance baisse dans le temps (ils étaient 15,5 % à être concernés en 1970, contre seulement 6 % en 2014-2015). Les épisodes de chômage ou d'inactivité sont en outre les plus structurants parmi les parcours des moins qualifiés, bien que toutes les catégories salariées y soient davantage exposées à la fin qu'au début de la période d'observation.

Chez les femmes, il en va tout autrement. À quelques exceptions près[19], nous remarquons d'abord que la diagonale est ici moins absorbante que chez les hommes. Plutôt que d'en déduire que les femmes changent plus fréquemment de classe sociale au cours de la carrière (nous avons vu plus haut que ce n'est pas le cas), il faut y voir une conséquence du poids de l'inactivité dans leurs parcours, qui par le passé avait de grandes chances d'aboutir à une sortie plus ou moins temporaire du marché du travail. En ce sens, la baisse quasi-universelle de l'importance relative de l'inactivité dans les parcours féminins – quel qu'en soit le point de départ – est à mettre en lien avec la hausse quasi-continue du poids de la diagonale au fil du temps, qui, à peu d'exceptions près, devient de plus en plus absorbante. Ainsi, dans la période la plus récente, on peut opposer les femmes de la *service class* supérieure, où environ trois femmes sur quatre demeurent dans la même classe sociale au long de leur parcours, et les ouvrières qualifiées qui sont seulement 17 % à être dans cette position à la fois à leur premier emploi et au moment de l'enquête. Entre les deux se trouvent la fraction inférieure de la *service class* et les deux catégories non salariées (où, dans la période la plus récente, environ la moitié[20], et souvent plus, de femmes ne changent pas de classe sociale au cours de carrière) et enfin les ouvrières non qualifiées et les employées de niveau supérieur, qui sont respectivement 41,8 % et 33 % à ne pas faire l'expérience de la mobilité sociale au cours de la carrière.

Jusqu'à très récemment, en cas de mobilité, la sortie du marché du travail figurait parmi les destins les plus fréquents des femmes ayant commencé leurs carrières dans les différents milieux sociaux. Dans la période la plus récente toutefois, les parcours de mobilité féminins ressemblent davantage aux parcours masculins, où la mobilité relie le plus souvent des positions voisines de la structure sociale : les échanges sont ainsi les plus fréquents entre les deux fractions de la *service class* d'une part et entre les deux fractions

[19] Les exceptions concernent notamment les catégories féminisées, comme la *service class* inférieure, les employées qualifiées et la fraction non qualifiée des employés et des ouvriers, où les femmes connaissent de plus grandes proportions d'immobilité de carrière que les hommes.

[20] Plus précisément, c'est le cas de 54,4 % des femmes qui commencent leur vie active dans la catégorie de la *service class* inférieure, de 47,2 % des femmes qui font partie de la petite bourgeoisie au premier emploi et de 62,2 % des agricultrices.

de la classe ouvrière d'autre part[21]. Ils sont aussi fréquents en provenance des catégories non salariées vers la fraction non qualifiée de la classe ouvrière, et en provenance des positions des ouvrières et employées non qualifiées en direction de celles des employées de niveau supérieur. L'hypothèse d'une convergence complète des parcours professionnels selon le genre ne se vérifie cependant pas. Ainsi, si le poids de l'inactivité était conséquent dans les parcours de la plupart des femmes par le passé, les sorties du marché du travail semblent devenir de plus en plus marquées socialement (bien qu'elles l'aient toujours été dans une certaine mesure), réalité dont nous n'observons pas d'équivalent chez les hommes (où le poids du chômage augmente dans tous les groupes sociaux, tout en restant plus élevé pour les hommes au bas de la hiérarchie sociale). En d'autres termes, le chômage a été chez les hommes toujours très marqué socialement (il le reste au cours du temps), tandis que chez les femmes l'inactivité devient plus révélatrice de l'appartenance sociale qu'elle ne l'était par le passé. Deux autres spécificités de la situation féminine méritent également d'être relevées : la première concerne l'expérience du déclassement social et la seconde celle de la promotion sociale. Pour illustrer ces deux points, nous proposons, dans le Tableau 2.5., une décomposition des deux types de mobilité verticale et de la mobilité de statut en fonction du premier emploi occupé par les individus.

Tout d'abord, en ce qui concerne le déclassement social, nous remarquons que, en termes absolus, il est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. Lorsque ce n'est pas le cas, comme dans la fraction inférieure de la *service class* (où c'est l'inverse qui se produit), le ratio entre les mobilités ascendante et descendante est quand même toujours plus favorable chez les hommes : en 2014-2015, la mobilité ascendante est ainsi 1,3 fois plus fréquente que la mobilité descendante pour les hommes, tandis que le ratio est de 0,8 chez les femmes (suggérant que les mouvements descendants sont plus nombreux que les mouvements ascendants pour les femmes de ce milieu). Cette observation est d'une portée plus générale puisque, quelle que soit la position sociale de départ, le ratio entre les mobilités ascendante et descendante est systématiquement – c'est-à-dire dans tous les milieux sociaux et tout au long de la période d'observation – plus favorable chez les hommes que chez les femmes. En outre, si promotion il y a, elle n'est pas de même portée dans les deux cas. Pour l'illustrer, l'exemple des employés qualifiés est à nouveau très révélateur : tandis que chez les hommes, en cas de mobilité, les positions des employés qualifiés amènent le plus souvent au sommet de la structure sociale, chez les femmes il s'agit le plus souvent de la fraction inférieure de la *service class*, le déclassement vers la classe ouvrière non qualifiée étant par ailleurs plus fréquent que la montée vers le

[21] À une différence près : tandis que la destinée la plus fréquente des ouvrières qualifiées est bien celle des ouvrières non qualifiées, les ouvrières et employées non qualifiées en cas de mobilité rejoignent plutôt la fraction qualifiée des employées que celle des ouvrières.

sommet de la structure sociale. En outre, sachant que la *service class* supérieure est la classe la plus élevée à laquelle il est possible d'accéder, il n'est peut-être pas inintéressant de noter ici que l'accès par mobilité à cette classe est plus rare chez les femmes que chez les hommes, quelle que soit leur classe de premier emploi. L'évolution de ces dynamiques dans le temps ne remet pas en question ces conclusions, et bien que les perspectives se détériorent pour les hommes dans le contexte de dégradation de la situation économique, le fait que les femmes n'en soient pas non plus épargnées ne laisse pas penser que le rapport de genre se renversera sur le marché du travail ; la convergence de leurs destins de classe avec ceux des hommes – qui en serait la condition préalable – n'est tout simplement pas au rendez-vous.

TABLEAU 2.3. – *Destinées sociales des hommes selon leur premier emploi*

Premier emploi \ Emploi en *t*		*Hommes* I	II	IIIa	IVab	IVc	V + VI	VIIab + IIIb	Ch./In.	*Ensemble*	N	*n*
I	1970	**84,1**	5,6	1,5	3,5	0,1	1,3	1	2,8	100	176 300	651
	1993	**83,6**	2,3	0,7	6,5	0,3	1,9	0,2	4,5	100	525 300	282
	2003	**75,5**	8,3	1	3,1	0,8	2,9	0,9	7,6	100	611 500	655
	2014-5	**76,3**	6,6	1,2	4,1	0,3	0,4	2,9	8,2	100	766 400	623
II	1970	31,5	**40,2**	2,3	7,9	1	9,4	3,2	4,5	100	267 300	643
	1993	30,6	**36,6**	6,8	7,6	0,4	4,7	3	10,4	100	539 900	291
	2003	31,4	**35,1**	5,2	5,4	0,9	6,4	4	11,6	100	593 200	639
	2014-5	25,4	**36**	5,7	8,7	0,3	6,7	7	10,3	100	704 500	579
IIIa	1970	25,2	24,5	**19,5**	7,7	0	14,1	4	5,1	100	324 500	705
	1993	34,5	15,6	**19,4**	7	1,3	8	3,8	10,4	100	527 900	280
	2003	24,3	17,2	**21**	6,1	0,4	8,4	8	14,8	100	626 100	679
	2014-5	25,9	16,6	**21,4**	5,6	1	8,3	9,5	11,8	100	520 600	419
IVab	1970	6,3	4	4,9	**43**	1,4	17,9	14,5	8	100	280 200	447
	1993	5,1	7,3	2,1	**55,9**	2,5	6,4	5,7	15	100	124 500	73
	2003	5,6	1,8	2,5	**47,6**	0,6	11,4	10,4	20,2	100	129 200	136
	2014-5	3,1	2,5	1,6	**71,6**	0,3	6,7	4,6	9,5	100	295 400	238
IVc	1970	0,7	0,9	2,6	5,1	**48,2**	9,3	27,4	5,8	100	1 132 400	1 150
	1993	1,5	1,4	1,8	4,1	**49,4**	16,3	11,1	14,4	100	398 500	320
	2003	1,4	1	2,3	4,1	**63,9**	8	12	7,3	100	289400	319
	2014-5	1,3	0	0	2,6	**79,3**	6,1	6	4,6	100	139 100	111
V + VI	1970	7,5	4,4	6,5	15,5	2,8	**38,3**	17,1	7,9	100	994 500	1 814
	1993	10,5	8,3	5,7	11	1	**40,9**	7,5	15,2	100	1 635 300	935
	2003	14,1	7,7	4,4	9,1	0,8	**38,2**	10,8	15	100	2 167 500	2 303
	2014-5	11	6,3	3,9	6	0,6	**44,4**	12,7	15,2	100	2 439 300	1 972
VIIab + IIIb	1970	2,9	2,1	4,8	9,4	4,6	29,8	**37,3**	9	100	2 033 400	3 136
	1993	4	4	4,8	10,8	2,2	31,7	**23,1**	19,4	100	2 628 900	1 519
	2003	4,5	5,1	5	7	2,5	30,7	**25,8**	19,4	100	2 975 400	3 195
	2014-5	6,8	6,6	4,6	7,3	2,6	24,7	**29,5**	17,8	100	2 615 100	2 124
Ch./In.	1970	0	0	0	0	0	0	0	**100**	100	1 100	1
	1993	0	0	0	0	0	0	0	**100**	100	12 300	8
	2003	0	0	0	0	0	0	0	**100**	100	23 700	27
	2014-5	0	0	0	0	0	0	0	**100**	100	14 800	14
Ensemble	1970	9,1	5,9	5,4	11	12,9	23,3	25	7,4	100	5 209 716	8 547
	1993	16,9	8,6	5,8	10,3	4,4	25,8	12,8	15,3	100	6 392 561	3 708
	2003	16,8	9,3	5,7	7,6	3,9	25,5	15,2	15,9	100	7 416 051	7 953
	2014-5	18,1	9,6	5,1	9	2,7	24,7	16,4	14,4	100	7 495 230	6 080

Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans.

Lecture : En 2003, 75,5 % des hommes ayant commencé leurs parcours professionnels dans la service class supérieure en faisaient toujours partie au moment de l'enquête.

Note : I - Service class supérieure ; II - Service class inférieure ; IIIa - Employés de niveau supérieur ; IVab - Petite bourgeoisie ; IVc – Agriculteurs ; V + VI - Ouvriers qualifiés ; VIIab + IIIb - Ouvriers et employés non qualifiés ; Ch./In. – Chômage ou inactivité.

TABLEAU 2.4. – ***Destinées sociales des femmes selon leur premier emploi***

Premier emploi \ Emploi en *t*		*Femmes*										
		I	**II**	**IIIa**	**IVab**	**IVc**	**V + VI**	**VIIab + IIIb**	**Ch./In.**	*Ensemble*	N	*n*
I	1970	**46,9**	2,8	0	10,8	0	0	0	39,4	100	56 000	126
	1993	**63**	8,5	2	7,8	0,5	0	1,2	17	100	266 600	145
	2003	**65,4**	10	2,3	1	0,4	0,4	1	19,5	100	387 500	440
	2014-5	**75,5**	10,8	1,6	2,1	0,7	0,4	1,1	7,8	100	576 400	465
II	1970	8,3	**44,7**	4,3	5,6	1,2	1,6	1,3	33,1	100	261 500	383
	1993	13,6	**52,3**	7,9	3,1	0,6	0,7	1,7	20,2	100	814 400	465
	2003	12,4	**51,8**	6,8	1,6	0,7	0,9	4,2	21,7	100	1 071 900	1 222
	2014-5	13,2	**54,4**	7,3	3	0,5	1,5	6,7	13,3	100	1 355 600	1 097
IIIa	1970	3,3	14,9	**26,3**	6,6	0,7	1	5,4	41,8	100	699 600	682
	1993	6,6	13,9	**35,2**	5	0,8	1,8	8,3	28,5	100	1 841 700	1 042
	2003	6,2	15,5	**35,3**	2,5	0,7	1,6	12,8	25,6	100	2 447 600	2 798
	2014-5	8,9	16,5	**33**	2,9	1,1	2,2	18,3	17	100	2 487 200	2 009
IVab	1970	0,7	2,1	4,1	**39,1**	2,2	1,2	15	35,6	100	276 600	236
	1993	2	1	6,1	**52,6**	2,8	0	3,4	32,1	100	89 800	58
	2003	2,2	4,7	4,5	**25,2**	0,7	3,3	27,6	31,8	100	100 900	111
	2014-5	3,6	6,2	4,3	**47,2**	0	0	15,4	23,4	100	147 400	117
IVc	1970	0	0,5	1,4	5,6	**47,4**	1,2	14,9	29	100	881 500	581
	1993	0	0,4	3,1	2,4	**46,9**	0,7	15,2	31,3	100	271 500	220
	2003	0	0	4,4	2,5	**43,1**	1,5	22,4	26,1	100	119 800	146
	2014-5	0	3,6	5,6	0	**62,2**	4	19,1	5,5	100	38 700	31
V + VI	1970	0,5	1,6	3,4	11,2	2,5	**8,3**	20,3	52,2	100	601 000	478
	1993	4,2	6,4	6,1	5,7	1,2	**20,1**	21,3	35,1	100	357 000	209
	2003	4,9	11,4	9,1	2,3	1,1	**18,7**	22,1	30,5	100	430 000	493
	2014-5	10,3	7,2	8,7	4,1	1,5	**17**	29,8	21,5	100	520 400	425
VIIab + IIIb	1970	0,3	1,3	4,6	6,1	4,2	2,4	**32,7**	48,3	100	2 094 400	1 488
	1993	0,8	3	10,1	4	3,1	4	**34,3**	40,9	100	2 402 900	1 456
	2003	1,2	3,7	9,9	3,4	1,9	4,8	**40,5**	34,5	100	2 806 000	3 191
	2014-5	2,5	7,2	12,8	3,5	0,9	5,2	**41,8**	26,1	100	2 715 300	2 172
Ch./In.	1970	0	0	0,6	0	0	0	0	**99,4**	100	723 900	333
	1993	0	0	0	0	0	0	0	**100**	100	383 400	238
	2003	0	0	0	0	0	0	0	**100**	100	341 700	336
	2014-5	0	0	0	0	0	0	0	**100**	100	184 200	147
Ensemble	1970	1,5	4,8	6,1	7,5	9,6	2,2	18,2	50	100	5 594 371	4 307
	1993	6,8	12,4	15,5	4,8	3,6	3,2	17,3	36,4	100	6 427 309	3 833
	2003	7,7	14,7	16,5	2,8	1,8	3,5	21,4	31,6	100	7 705 378	8 737
	2014-5	12	18,1	16,6	3,9	1,2	3,9	23,3	21,1	100	8 025 131	6 463

Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine et âgées de 40 à 59 ans.

Lecture : En 2003, 34,5 % des femmes qui faisaient partie des employées et ouvrières non qualifiées au premier emploi sont en situation d'inactivité ou de chômage au moment de l'enquête.

Note : I - Service class supérieure ; II - Service class inférieure ; IIIa - Employées de niveau supérieur ; IVab - Petite bourgeoisie ; IVc – Agricultrices ; V + VI - Ouvrières qualifiées ; VIIab + IIIb - Ouvrières et employées non qualifiées ; Ch./In. – Chômage ou inactivité.

TABLEAU 2.5. – ***Décomposition de la mobilité selon le premier emploi***

		Mobilité….							
		Hommes				**Femmes**			
1er emploi		↗	↘	...de statut	↗/↘	↗	↘	...de statut	↗/↘
I	1970	0	9,4	3,7	/	0	2,8	10,8	/
	1993	0	5,2	6,7	/	0	11,7	8,4	/
	2003	0	13	3,9	/	0	13,7	1,4	/
	2014-5	0	11,1	4,4	/	0	14	2,8	/
II	1970	31,5	14,9	8,9	2,1	8,3	7,2	6,8	1,2
	1993	30,6	14,5	8	2,1	13,6	10,2	3,7	1,3
	2003	31,4	15,6	6,3	2	12,4	12	2,2	1
	2014-5	25,4	19,4	9	1,3	13,2	15,6	3,5	0,8
IIIa	1970	49,6	4	7,7	12,4	18,2	5,4	7,3	3,4
	1993	50,1	3,8	8,3	13,2	20,5	8,3	5,8	2,5
	2003	41,5	8	6,4	5,2	21,6	12,8	3,2	1,7
	2014-5	42,5	9,5	6,6	4,5	25,4	18,3	4	1,4
V + VI	1970	11,9	17,1	18,3	0,7	2,1	20,3	13,8	0,1
	1993	18,8	7,5	12	2,5	10,6	21,3	6,9	0,5
	2003	21,8	10,8	9,9	2	16,3	22,1	3,4	0,7
	2014-5	17,2	12,7	6,6	1,4	17,5	29,8	5,6	0,6
VIIab + IIIb	1970	39,7	0	14	/	8,7	0	10,3	/
	1993	44,5	0	13	/	17,8	0	7	/
	2003	45,3	0	9,5	/	19,7	0	5,3	/
	2014-5	42,7	0	9,9	/	27,6	0	4,4	/

Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans.

Lecture : Parmi les hommes ayant commencé leur vie active dans la fraction inférieure de la service class en 1970, 31,5 % ont fait l'expérience de la mobilité ascendante, 14,9 % de la mobilité descendante et 8,9 % de la mobilité de statut ; à l'époque, la mobilité ascendante était 2,1 fois plus fréquente que la mobilité descendante dans cette catégorie.

Note : La flèche ascendante désigne la mobilité ascendante ; la flèche descendante désigne la mobilité descendante, tandis que le symbole dans la quatrième colonne représente le ratio entre les deux.

Intitulés des catégories : I - Service class supérieure ; II - Service class inférieure ; IIIa - Employés de niveau supérieur ; IVab - Petite bourgeoisie ; IVc – Agriculteurs ; V + VI - Ouvriers qualifiés ; VIIab + IIIb - Ouvriers et employés non qualifiés ; Ch./In – Chômage ou inactivité.

2.2.2. La typologie des parcours socioprofessionnels

Même si elles sont instructives à bien des égards, les analyses présentées jusqu'ici ne sont pas entièrement satisfaisantes et ce pour deux raisons principales. En premier lieu, puisqu'elles reposent sur la mesure de la mobilité observée, ces analyses ne nous permettent pas de savoir si la variation de la mobilité intragénérationnelle dépasse ou

non les changements structurels dont elle est en partie l'expression. En d'autres termes, les analyses présentées jusqu'ici ne nous permettent pas de savoir si le premier emploi devient plus déterminant ou, à l'inverse, moins important pour les issues des carrières au cours du temps. Puisque les modèles permettant de répondre à cette question seront abordés dans la deuxième partie de la thèse, nous reviendrons sur cette question dans le cadre du chapitre 5 (voir l'Annexe 5.3.). Ici, nous souhaitons nous concentrer sur le deuxième inconvénient des analyses présentées jusqu'à présent, à savoir qu'elles ne permettent pas vraiment de savoir si les différentes expériences de mobilité ou d'immobilité sociale en cours de carrière impliquent un réel maintien ou changement des conditions sociales d'existence au cours de la vie. En effet, la réponse à cette question ne peut être fournie que par une comparaison des origines et des destinées sociales, démarche à même de situer l'issue de la carrière professionnelle d'un individu – c'est-à-dire sa position à la date de l'enquête – par rapport au milieu social dans lequel il a grandi, afin d'établir « si les changements de position en cours de vie active se traduisent ou non par une mobilité sociale réelle, c'est-à-dire par des changements de position par rapport à la génération précédente » (Thélot, 1982, p. 95). En adoptant une telle approche afin d'analyser les parcours « complets » des individus, Thélot (1982) a mis en œuvre une typologie des trajectoires socioprofessionnelles qui tient compte à la fois de l'origine sociale, du premier emploi et de l'emploi occupé à la date de l'enquête[22]. Cette typologie distingue cinq types de trajectoire professionnelle selon que l'origine sociale de l'individu et sa situation lors du premier et lors du dernier emploi diffèrent ou non. L'auteur distingue ainsi les « ancrés », les « revenants », les « transfuges », les « enracinés » et les « déracinés », trajectoires dont il étudie l'inégale répartition entre les différentes classes sociales et l'évolution différenciée dans le temps (Thélot, 1982, p. 95-115).

Sont désignés comme « ancrés » les individus dont la position sociale au début et à la fin de leur vie active correspond à celle de leur père. Les « revenants » (ou encore, les « contre-mobiles ») sont ceux qui se retrouvent finalement dans la même position sociale que celle de leur milieu d'origine, après s'en être éloignés au début de leur vie active. Les « transfuges » sont ceux qui étaient entrés dans la vie professionnelle avec le même statut social que leur père, mais ont fini leur vie active en occupant une position différente de la position paternelle. Les « enracinés » occupent quant à eux la même position sociale du début à la fin de leur vie professionnelle et elle est différente de celle de leur père. Enfin, la catégorie des « déracinés » comprend les individus qui occupent des positions sociales différentes aux trois « moments » de leur parcours socioprofessionnel (Thélot, 1982, p. 103-104). Outre leur inégale répartition entre les différentes classes sociales, l'auteur

[22] L'auteur précise que cette typologie a déjà été utilisée par Desabie dans sa publication dans le *Bulletin de la SEDEIS* en novembre 1955 (Thélot, 1982, p. 103).

constate que le poids du parcours des ancrés a considérablement diminué entre 1953 et 1970 (le parcours des enracinés étant aussi en déclin), tandis que l'importance des parcours des transfuges, déracinés et revenants a augmenté au fil du temps. Thélot remarque également que les fils de paysans et d'ouvriers sont davantage ancrés ; les fils d'ouvriers agricoles sont plutôt transfuges, tandis qu'en 1970 les fils de cadres sont plus souvent dans la catégorie des revenants (et non pas ancrés comme en 1953), les parcours des déracinés et des enracinés étant davantage réservés aux fils des cadres moyens et employés (Thélot, 1982, p. 104).

Cette étude ayant été publiée en 1982, les données mobilisées sont en donc aujourd'hui assez datées : l'*Enquête Emploi* de 1953 et l'enquête FQP de 1970. Depuis, à notre connaissance, cette typologie n'a pas été revisitée[23] et on en sait aujourd'hui très peu sur le lien entre modes d'insertion professionnelle, parcours professionnels et mobilité intergénérationnelle. En raison de l'intérêt de ces questions pour la compréhension de la dynamique des inégalités sociales à l'échelle de la vie et entre les générations, nous souhaitons proposer ici une actualisation de cette typologie. Comme l'auteur l'a lui-même souligné, l'intérêt majeur de cette manière d'appréhender la mobilité est qu'elle permet d'étudier conjointement l'insertion dans la vie active selon les différents milieux sociaux et les itinéraires socioprofessionnels ultérieurs. En effet, elle permet de répondre à une série de questions relatives au lien entre la dimension professionnelle des parcours de vie et la mobilité entre générations, dont voici les principales à nos yeux : en cas d'immobilité sociale au cours de la carrière, les individus sont-ils plus nombreux à rester dans la même classe sociale que celle de leurs parents ou bien rejoignent-ils une autre classe dès l'insertion sur le marché du travail ? Lorsqu'ils sont mobiles, leur mobilité de carrière est-elle synonyme de véritable mobilité sociale par rapport à leur milieu d'origine ou correspond-elle plutôt à un retour à une position qu'ils n'ont quittée que temporairement ? Inversement, lorsqu'ils s'éloignent de leur milieu social d'origine, les individus ont-ils tendance à le faire dès le premier emploi ou le font-ils par étapes ? Enfin, les réponses à ces questions varient-elles en fonction du milieu social d'origine, du genre et de la période ? Telles sont, dans les grandes lignes, les questions qui ont guidé cette partie de notre travail.

Il est à noter que notre champ d'étude se limite toujours aux individus âgés de 40 à 59 ans, mais cette fois-ci nous en excluons les individus au chômage ou en inactivité.

[23] En effet, sans surprise pour une étude sur la mobilité sociale de l'époque, la dimension du genre a été omise dans l'analyse de Thélot. Pourtant, nous avons de bonnes raisons de penser que les hommes et les femmes ne connaissent pas les mêmes parcours de maintien ou de sortie de la classe sociale de leurs parents, en l'occurrence de celle de leur père. C'est ce que semble confirmer l'examen de ces parcours selon le genre, même si les différences apparaissent plus nuancées que ce à quoi on pourrait s'attendre (voir Vallet, 1991, p. 300-304 pour la même typologie (de Thélot) appliquée à la comparaison femmes-hommes en 1970).

Ceci pour deux raisons : tout d'abord, tenir compte de ces situations conduirait à changer de façon importante le sens initial de la typologie au point de la rendre inintelligible dans l'ensemble[24]. En outre, les positions de chômage ou d'inactivité sont quasi-inexistantes dans la distribution sociale des pères, ce qui représenterait un inconvénient majeur du point de vue de la mesure de la mobilité intergénérationnelle. Enfin, et pour des raisons similaires, pour qualifier le milieu social d'origine, nous utilisons l'information sur la position du père, car tenir compte de la seule position de la mère conduirait à se priver d'une bonne partie de l'échantillon[25], et tenir compte des deux positions à la fois, en l'occurrence, n'est pas vraiment envisageable[26]. La Figure 2.7. présente la distribution des cinq trajectoires socioprofessionnelles ainsi définies dans le temps et selon le genre.

Tout d'abord, il convient de noter que cette typologie montre qu'il n'existe pas une seule voie professionnelle, mais deux, à la fois pour les immobiles du point de vue intergénérationnel (ancrés et revenants) et intragénérationnel (ancrés et enracinés)[27], de même que la mobilité socioprofessionnelle peut avoir lieu de trois manières différentes, selon le nombre de fois et le moment du parcours où les individus ont changé de position sociale au cours de leur vie active (revenants, transfuges et déracinés). Pour donner un aperçu du poids de ces différents parcours chez les hommes et chez les femmes, et de leur évolution dans le temps, en suivant l'ordre proposé par Thélot, nous décrirons la place de

[24] En effet, tenir compte de telles situations conduirait à mettre sur le même plan les véritables changements de position sociale et les changements de position qui impliquent le passage par une situation d'inactivité ou de chômage, position qui, si elle ne correspond pas à celle de l'origine sociale ou à celles du premier emploi ou de la destinée sociale n'implique pas pour autant un changement réel des conditions sociales d'existence. Cela dit, en gardant à l'esprit les principales observations de l'analyse du profil social des individus qui se retrouvent en situation de chômage ou de l'inactivité à la date de l'enquête (voir l'Annexe 2.1.), l'exclusion de ces individus de notre champ d'étude pourrait conduire à systématiquement sous-estimer le poids des parcours de l'immobilité sociale dans les milieux les plus défavorisés (qu'ils soient ou non associés à une mobilité intergénérationnelle), dont l'immobilité de carrière ne sera pas observée du fait que la fin de celle-ci s'est déroulée en dehors de l'emploi.

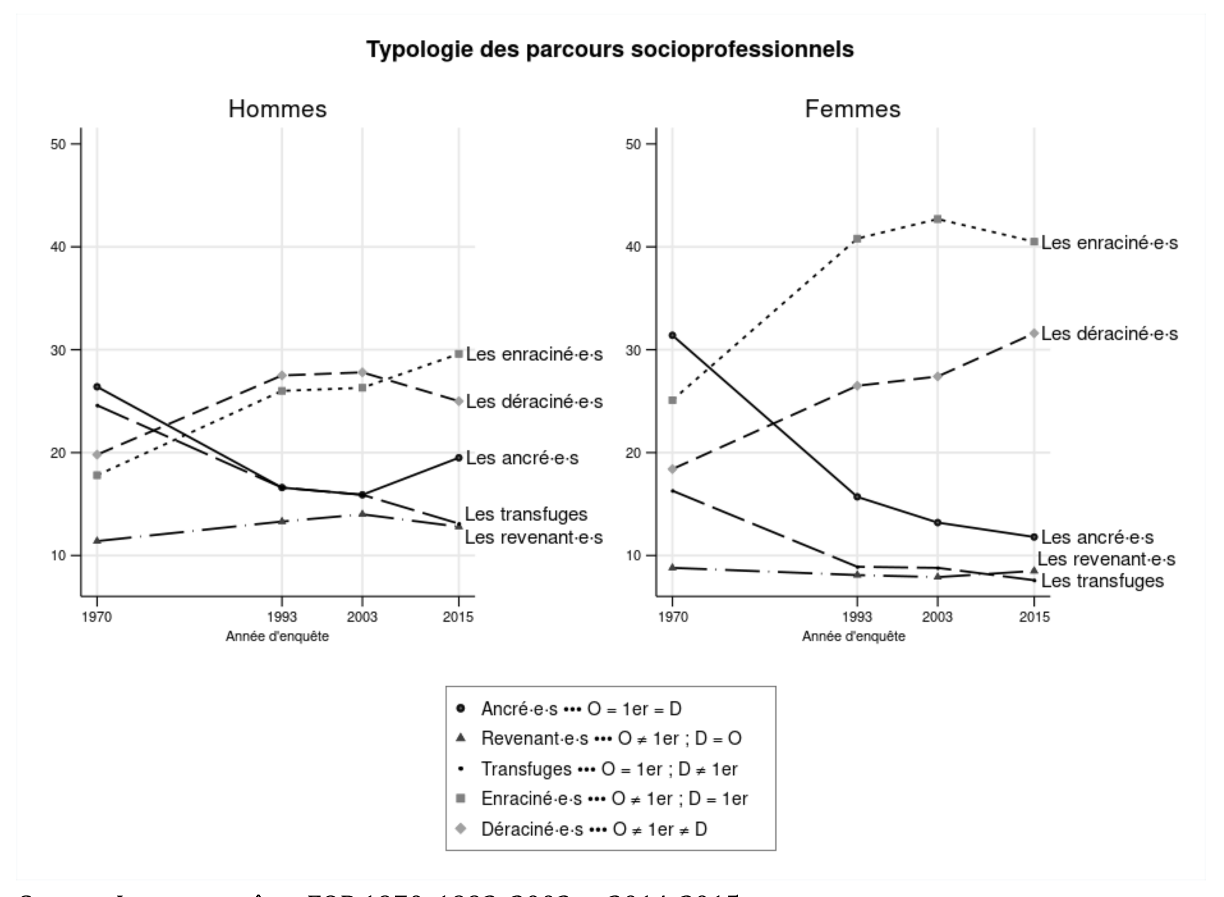
[25] Ceci parce que, comme cela a été déjà expliqué, la position d'inactivité ou de chômage occupe une place très importante chez les mères des enquêtés : par exemple, en 2014-2015, plus d'un quart des mères sont toujours concernées.

[26] Deux possibilités seraient en ce sens envisageables : on pourrait soit tenir compte des deux positions à la fois dans la définition du changement de position sociale (auquel cas le nombre de combinaisons possibles rendrait l'analyse pratiquement impossible), soit définir une variable commune pour l'origine sociale en combinant les informations sur les positions des deux parents (auquel cas le nombre de modalités correspondant à l'origine sociale serait multiplié par 7 – le nombre total des catégories – ce qui nous ramène au problème précédent). Nous appliquerons une version simplifiée de la première démarche sur un champ restreint des parcours qui seront analysés plus en détail dans le cadre du chapitre 3. En attendant, il faut garder à l'esprit que la comparaison des positions des individus à la seule position de leur père pourrait avoir pour conséquence de sous-estimer l'ampleur de l'immobilité sociale féminine, du fait des différences importantes de la structure des métiers masculins et féminins.

[27] Ainsi, par l'addition des parts relatives des revenants et des ancrés nous obtenons la proportion de l'immobilité intergénérationnelle, car dans les deux cas la dernière position de l'individu correspond par son caractère social à celle de son père. De façon analogue, par l'addition du poids des ancrés et des enracinés, nous aboutissons au taux d'immobilité intragénérationnelle.

ces parcours allant du plus « immobile » au sens intra- et intergénérationnel (ancrés) à celui qui cumule les deux types de mobilité (déracinés).

FIGURE 2.7. – ***La typologie des trajectoires socioprofessionnelles***



Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans et actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2003, 15,9 % des hommes et 13,2 % des femmes n'ont jamais quitté leur classe d'origine sociale et sont donc qualifiés d' « ancrés ».

Note : « O » désigne l'origine sociale ; « D » désigne la destinée sociale ; « 1er » désigne la situation au premier emploi.

Le poids du groupe des ancrés a connu une baisse relativement importante chez les hommes et chez les femmes. En 1970, 26,4 % des hommes et 31,4 % des femmes n'ont connu aucune expérience de mobilité sociale au cours de leur vie, alors qu'ils sont respectivement 19,5 % et 11,8 % dans ce cas de figure en 2014-2015. Le déclin a été continu chez les femmes, tandis que chez les hommes le poids des ancrés s'est quelque peu accentué entre 2003 et 2014-2015 (en passant de 15,9 % à 19,5 %) sans pourtant ré-atteindre son ampleur des années 1970.

Le parcours des revenants est le moins fréquent en 1970 tout comme en 2014-2015[28]. Son poids connaît une légère hausse entre 1970 et 2003 chez les hommes (en passant de 11,4 % à 14 %) et baisse légèrement depuis (il concerne 12,8 % des hommes en 2014-2015). Pour les femmes, en revanche, son importance est presque constante tout au long de la période d'observation et concerne environ 8 % d'entre elles. Quitter son milieu d'origine sociale dès le premier emploi pour y revenir plus tard dans sa carrière n'est certes pas très fréquent, mais ce phénomène est loin d'être marginal.

Le parcours des transfuges, qui implique que les individus commencent leur vie active dans la classe qui correspond à celle de leur milieu d'origine, pour s'en éloigner plus tardivement dans la carrière, devient de moins en moins important dans le temps, chez les hommes comme chez les femmes : 24,6 % des hommes et 16,3 % des femmes en faisaient l'expérience en 1970, alors qu'ils ne sont respectivement que 13,1 % et 7,6 % à poursuivre cette voie de la mobilité sociale en 2014-2015.

Le parcours des enracinés, qui rassemble les individus qui quittent à jamais leur classe d'origine sociale dès leur premier emploi pour en rejoindre une autre et sans connaître de mobilité ultérieure, est un des parcours dont le poids augmente de façon importante chez les femmes et chez les hommes : il concerne 17,8 % des hommes et 25,1 % des femmes en 1970, contre respectivement 29,6 % et 40,5 % d'entre eux en 2014-2015. La très légère baisse de son importance pour les femmes entre 2003 et 2014-2015 (où il est passé de 42,7 % à 40,5 %) ne lui enlève rien de son importance, car il demeure le parcours le plus courant dans les deux cas, et de loin le plus important dans le cas des femmes.

Le groupe des déracinés, parcours qui présente la particularité que les trois positions sociales (d'origine sociale, de premier emploi et d'emploi à la date de l'enquête) sont différentes, connaît également une hausse importante dans le temps (interrompue toutefois par une tendance inverse observée chez les hommes entre 2003 et 2014-2015). Cette trajectoire concernait 19,8 % des hommes et 18,4 % des femmes en 1970, alors que les proportions respectives sont de 25 % et de 31,6 % en 2014-2015, ce qui en fait, à cette date, le second parcours le plus fréquent (après les enracinés) dans les deux cas[29].

En définitive, quelles grandes tendances se dégagent-elles de ces observations en termes d'évolution de l'importance relative de ces différents parcours ? Tout d'abord, il semble que l'essentiel du changement ait eu lieu entre les années 1970 et 1993, tandis

[28] À l'exception de l'année 2014-2015 chez les femmes, où la proportion des transfuges est très légèrement inférieure à celle des revenantes : 7,6 % contre 8,5 %.

[29] Chez les femmes, c'était le cas dès 1993, tandis que chez les hommes cette trajectoire était même la plus fréquente en 1993 et en 2003.

que, à quelques exceptions près, les évolutions ultérieures n'ont fait que confirmer le sens de ces dynamiques, par ailleurs largement partagées par les hommes et les femmes.

Ainsi, chez les hommes, en 1970, les parcours d'ancrés et de transfuges à eux seuls concernaient environ un homme sur deux, suggérant que pour une partie d'entre eux la classe d'origine sociale a marqué l'ensemble de la trajectoire (cas des ancrés) ou a pesé lourdement au moment du début de la vie active (cas des transfuges). Par ordre d'importance, ces deux parcours étaient suivis par les parcours des déracinés (environ un homme sur cinq) et des enracinés (environ un homme sur six), les deux parcours qui partagent l'expérience de la mobilité intergénérationnelle, mais ont des implications opposées en termes de mobilité intragénérationnelle, qui n'est présente que chez les déracinés. Enfin, le parcours des revenants était le moins fréquent, et concernait un peu plus d'un homme sur dix. Les évolutions ont été telles que, à partir de 1993, ce sont les parcours des déracinés et des enracinés qui deviennent les plus fréquents (et désormais concernent à leur tour plus de la moitié des hommes), suivis des parcours des transfuges et des ancrés, et enfin les revenants, dont l'importance s'est quelque peu accrue depuis. Ces tendances sont enfin légèrement modifiées en 2014-2015, où le parcours des enracinés devient nettement plus important que celui des déracinés (alors que le second était jusqu'alors légèrement plus important que le premier), de même que le parcours des ancrés dépasse par son poids celui des transfuges, alors qu'ils avaient un poids identique en 1993 tout comme en 2003). Ces deux dernières observations suggèrent un déclin des mobilités intra- et intergénérationnelle chez les hommes, dont les perspectives de mobilité sociale dans l'ensemble se sont légèrement détériorées à partir des années 2000.

À l'exception de ces évolutions récentes, la situation est très similaire pour les femmes. En 1970, plus de la moitié d'entre elles (56,5 %) étaient soit ancrées (sans connaître la moindre expérience de mobilité sociale) soit enracinées (mobiles au sens intergénérationnel du terme, mais immobiles à l'échelle de la carrière). Par ordre d'importance, ces parcours étaient suivis de ceux des déracinées (18,4 % des femmes), des transfuges (16,3 %) et enfin des revenantes (8,8 %). Les changements ultérieurs ont été tels que, depuis 1993, plus de deux femmes sur trois font l'expérience des parcours des enracinées et des déracinées (le premier parcours étant systématiquement plus fréquent que le second) ; ces deux parcours sont suivis par celui des ancrées (qui devient de moins en moins important au fil du temps), et enfin par ceux des transfuges et des revenantes, dont le poids n'a pas connu de grands changements dans le temps depuis les années 1990. Il est enfin intéressant de noter qu'en 2014-2015, l'ordre d'importance de ces différents parcours est équivalent selon le genre, même si leur poids reste différencié, suggérant que la position sociale du père pèse davantage sur les parcours des hommes (qui sont plus nombreux à connaître les parcours d'ancrés, de revenants et de transfuges),

alors que les femmes sont plus susceptibles de devenir enracinées dans une autre classe que celle de leur milieu social d'origine ou alors déracinées, changeant ainsi plusieurs fois de position de classe[30].

Dans l'ensemble plus mobiles que par le passé, les hommes et les femmes s'éloignent de plus en plus souvent de leur classe sociale d'origine (tendance qui se traduit par une baisse du poids des parcours des ancrés et des transfuges), bien qu'un nombre certes plus faible, mais non négligeable d'entre eux connaissent des parcours professionnels qui les y ramènent ultérieurement (le poids du parcours de revenants ayant légèrement augmenté chez les hommes et étant demeuré stable chez les femmes). À l'inverse, les parcours des enracinés et des déracinés sont plus nombreux qu'il y a 45 ans, suggérant, dans le premier cas, que l'immobilité intragénérationnelle est aujourd'hui plus souvent que par le passé associée à un changement des conditions sociales d'existence par rapport aux parents, et dans le second cas, qu'une expérience de mobilité en cours de carrière vient plus souvent s'ajouter à celle de la mobilité sociale (au sens intergénérationnel du terme), au point d'induire parfois de multiples changements de position sociale au cours de la vie. Si ces tendances sont dans l'ensemble cohérentes, rien ne permet ici de penser qu'elles se sont traduites de manière uniforme dans l'ensemble de la structure sociale. Il convient donc, dans un dernier temps, d'analyser la distribution de ces parcours selon les différents milieux sociaux, afin de déterminer quelles classes sociales ont été porteuses de ces dynamiques, et lesquelles, à l'inverse, en sont restées à l'abri.

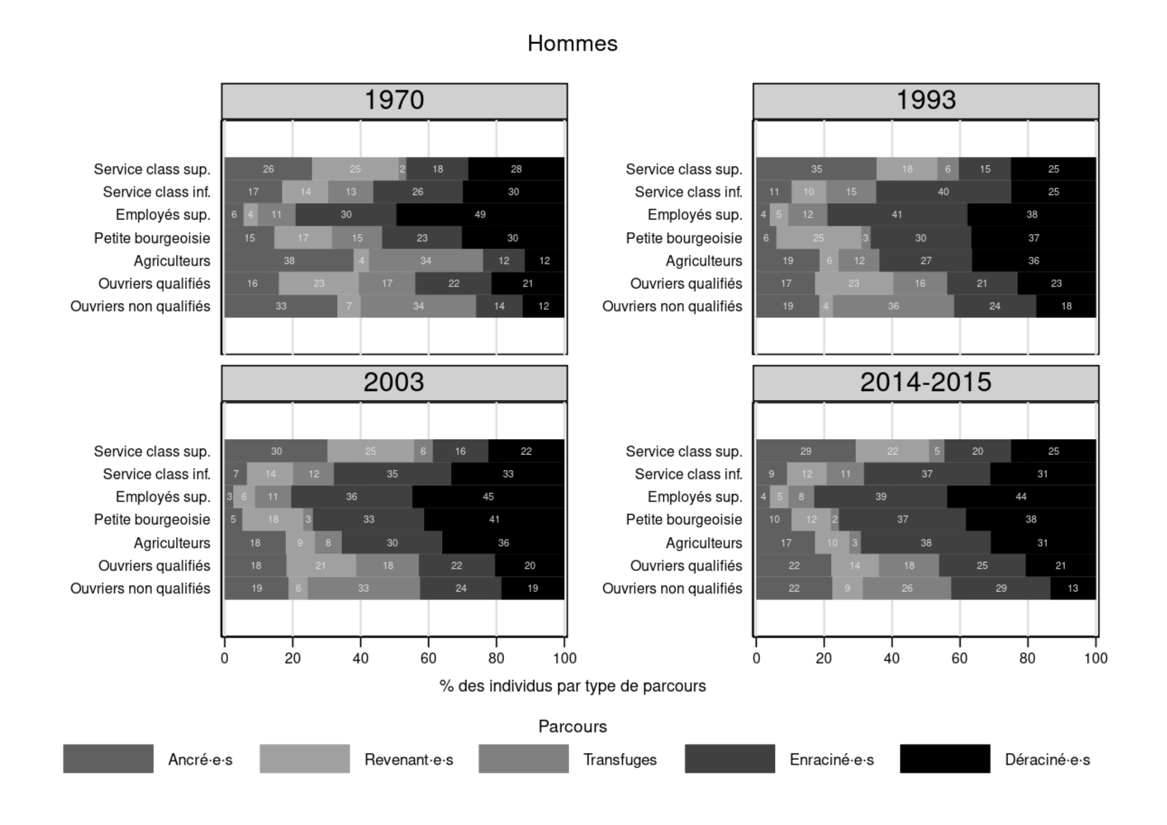
L'analyse des données présentées dans les Figures 2.8. et 2.9. (qui présentent la distribution de ces parcours selon le milieu social d'origine de l'individu) montre que ces tendances moyennes sont loin de refléter une évolution commune à tous les milieux sociaux, caractérisés en outre par un poids différencié de ces trajectoires. Ainsi, les hommes issus de la *service class* supérieure sont plutôt ancrés ; à peu d'exceptions près, la place des revenants est par ailleurs la plus importante dans ce milieu, en outre l'un des moins propices à donner lieu aux parcours des transfuges. Les hommes de la *service class* inférieure sont, quant à eux, le plus souvent enracinés ou déracinés ; ces deux derniers parcours sont partagés par la majorité écrasante des hommes dont les pères sont des employés de niveau supérieur, où la reproduction intergénérationnelle (reflétée par le poids des parcours des ancrés et des revenants) est marginale comparée à d'autres milieux. Les fils de petits bourgeois sont aussi le plus souvent déracinés ou enracinés, mais

[30] Ceci pourrait néanmoins s'expliquer en grande partie par le simple fait que c'est seulement la position du père qui est utilisée pour définir le milieu social d'origine. Nous reviendrons plus en détail sur cette question dans le chapitre 3 de cette thèse, où nous chercherons notamment à tenir compte simultanément des positions du père et de la mère de l'enquêté.

les revenants sont ici plus nombreux que dans d'autres milieux sociaux. Les parcours des fils d'agriculteurs ont subi une transformation considérable dans le temps et reflètent en grande partie l'achèvement de l'exode agricole : si en 1970 les hommes de ce milieu étaient le plus souvent ancrés ou transfuges, ils sont aujourd'hui le plus souvent enracinés et déracinés. Les parcours les plus fréquents des fils d'ouvriers qualifiés ont également changé au cours du temps : jusqu'en 2003, les parcours des revenants, enracinés et déracinés étaient presque également répandus dans ce milieu, alors qu'en 2014-2015, ce sont les parcours d'enracinés ou d'ancrés qui sont les plus fréquents. Une autre spécificité importante de cette classe est qu'elle est plus propice aux trajectoires de revenants et de transfuges. Enfin, les fils d'ouvriers et d'employés non qualifiés sont plutôt enracinés ou transfuges, ce dernier parcours et celui des ancrés étant par ailleurs ici plus importants qu'en moyenne (l'inverse est vrai pour la trajectoire des déracinés, plus marginale qu'ailleurs).

Chez les femmes, les filles issues de la *service class* (tant supérieure qu'inférieure) ont plutôt les parcours d'enracinées et de déracinées ; dans ce milieu toutefois, les trajectoires des ancrées et des revenantes – qui ont en commun l'immobilité intergénérationnelle – sont plus fréquentes qu'ailleurs et indiquent une empreinte importante du milieu social d'origine dans cette classe. Les filles d'employés de niveau supérieur sont, quant à elles, le plus souvent enracinées ; en plus de connaître en proportion bien plus faible le parcours des déracinées, elles sont plus souvent que les autres des transfuges de classe. Des caractéristiques similaires ressortent de la distribution des parcours des filles d'ouvriers et d'employés non qualifiés, qui, à la différence des filles d'employés qualifiés, sont le plus souvent ancrées dans leur milieu d'origine (en outre, c'est bien dans ce milieu que le poids de cette trajectoire est le plus important). Les filles d'ouvriers qualifiés sont, enfin, presque exclusivement enracinées ou déracinées, et il en va de même pour les filles des milieux non salariés à partir de 1993, car dans les années 1970, elles étaient plus nombreuses à rester dans leur milieu d'origine (au moins pour le premier emploi) ou alors à y revenir.

FIGURE 2.8. – ***Typologie des parcours socioprofessionnels selon le milieu social d'origine (hommes)***



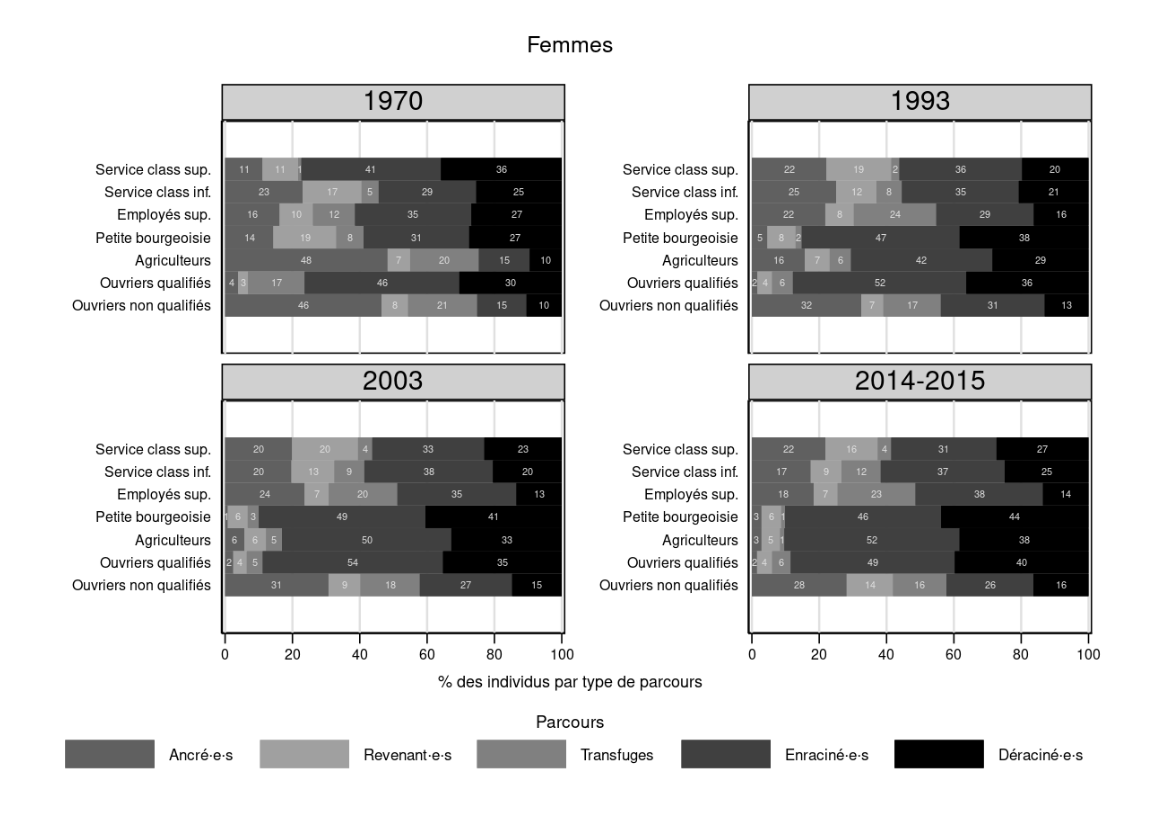
Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans et actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2014-2015, 26 % des hommes dont les pères étaient employés ou ouvriers non qualifiés ont connu un parcours de transfuges, c'est-à-dire n'ont quitté leur position d'origine sociale qu'au moment de l'enquête.

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvriers non qualifiés », mais elle inclut également les employés non qualifiés.

FIGURE 2.9. – ***Typologie des parcours socioprofessionnels selon le milieu social d'origine (femmes)***



Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 40 à 59 ans et actives occupées au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 1993, 16 % des filles d'agriculteurs sont restées dans le même milieu social que leur père tout au long de leur parcours (parcours des ancrées).

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvriers non qualifiés », mais elle inclut également les employés non qualifiés.

Les grandes évolutions décrites plus haut – à savoir la baisse du poids des parcours des ancrés et des transfuges, la hausse de l'importance des trajectoires enracinées et déracinées, et une légère hausse de celles des revenants chez les hommes, comme la stagnation de la place de cette trajectoire chez les femmes – ont été, la plupart du temps, largement partagées par la majorité des milieux sociaux. Il existe toutefois deux exceptions, tant pour les hommes que pour les femmes : la plus notable concerne le milieu de la *service class* supérieure, auquel s'ajoutent, pour les hommes, les descendants d'ouvriers qualifiés et pour les femmes les filles d'employés de niveau supérieur. Il semblerait que ces exceptions à l'évolution générale relèvent des caractéristiques en partie uniques des trajectoires socioprofessionnelles des individus issus de ces différents milieux sociaux, tantôt liées à la place structurante de l'origine sociale (cas de la *service*

class supérieure), tantôt associées à leurs parcours de mobilité. En ce qui concerne le sommet de la structure sociale, ici l'empreinte de l'origine sociale est plus importante qu'ailleurs, et ne connaît pas de tendance à la baisse, voire s'accroit dans le temps chez les femmes. Les parcours des déracinés et des enracinés ne sont pas aujourd'hui plus fréquents que dans les années 1970, et leur fréquence a même baissé pour les femmes. Les parcours socioprofessionnels des fils d'ouvriers qualifiés présentent cette particularité que, contrairement à la tendance générale, le nombre des ancrés augmente, le poids des revenants baisse et celui des transfuges demeure quasi-constant. En d'autres termes, s'il est vrai que les ouvriers qualifiés sont dans l'ensemble légèrement moins nombreux à rester dans leur milieu d'origine, ce sont surtout les temporalités de la reproduction sociale qui ont changé dans ce milieu, auquel correspond une insertion plus directe (et durable) aujourd'hui que par le passé. En plus de partager une partie de ces dynamiques avec les fils d'ouvriers qualifiés et contrairement à la tendance générale, les filles d'employés de niveau supérieur sont, quant à elles, plus nombreuses à devenir transfuges et moins nombreuses à être déracinées en 2014-2015 par rapport à 1970. Malheureusement, nous ne pouvons pas aller plus loin dans l'interprétation de ces observations sans disposer d'information sur les trajectoires de classe concrètes que ces différents parcours impliquent ; en effet, les analyses présentées jusqu'ici nous informent surtout sur la fréquence des expériences de mobilité et d'immobilité sociale entre les générations et au fil de la carrière, mais ne nous disent rien sur le sens de cette mobilité, à savoir son caractère social.

Puisqu'il nous est impossible d'analyser les différentes étapes des parcours professionnels des individus issus de ces différents milieux sociaux, tout en suivant leur évolution au cours du temps et leur distribution selon le genre, et en gardant à l'esprit que la reconstruction des trajectoires de classe détaillées fera l'objet de la troisième partie de cette thèse, nous allons, dans le dernier chapitre de cette partie (chapitre 3), nous intéresser de plus près aux caractéristiques d'une des trajectoires que l'on vient de décrire : celle des revenants. Ceci pour deux raisons principales. L'une relève de son importance pour l'analyse du processus de mobilité intragénérationnelle, tandis que l'autre concerne sa contribution à l'étude des différentes modalités du processus de reproduction sociale intergénérationnelle. Tout d'abord, cette trajectoire de mobilité en cours de carrière n'est pas comme les autres. Si la mobilité sociale (qu'elle soit intra- ou intergénérationnelle) est généralement considérée comme synonyme de changement des conditions sociales d'existence, on est ici face à une mobilité qui, au lieu d'éloigner, ramène les individus à leur origine sociale, c'est-à-dire à la position d'où ils sont partis. Il nous semble donc important de revenir sur cette question quelque peu délaissée dans la littérature sociologique depuis les travaux pionniers (Girod, 1971b ; Bertaux, 1974), afin

d'analyser de plus près le rôle de la contre-mobilité dans l'évolution de la mobilité intragénérationnelle en France. Cela dit, et ici on arrive à la deuxième raison principale de son importance, si cette trajectoire diffère des autres trajectoires de mobilité en cours de carrière, elle n'est pas non plus assimilable à celle des ancrés, qui est, nous l'avons vu, la voie la plus fréquente de la reproduction intergénérationnelle. Cette trajectoire de reproduction sociale serait donc inhabituelle et devrait permettre d'explorer d'autres mécanismes par lesquels passe l'influence (quelque peu retardée ou reportée) du milieu social d'origine sur le destin social. En suivant le raisonnement de Burawoy qui consiste à dire que ce qui est statistiquement marginal peut être sociologiquement central (Burawoy, 1977, p. 1039), nous souhaitons explorer les mécanismes et les ressources en jeu dans le processus de la contre-mobilité. Pour ce faire, nous allons comparer les contre-mobiles à leurs homologues sociaux qui ne quittent jamais leur classe d'origine, c'est-à-dire que nous allons comparer deux trajectoires de reproduction sociale : l'une qui implique l'absence de la mobilité en cours de carrière, et l'autre qui en émerge, deux trajectoires qui se sont en outre révélées fortement discriminantes de l'appartenance de classe dans certains milieux sociaux. Mais, avant d'y procéder, reprenons dans l'ordre les principales conclusions de ce chapitre.

Vue d'ensemble – Chapitre 2

La structure sociale de la société française – c'est-à-dire la distribution socioprofessionnelle des individus à différentes périodes – a connu des changements majeurs au cours du demi-siècle passé. La structure de l'emploi, au moment de l'insertion professionnelle tout comme plus tardivement au fil de la carrière, est composée d'un nombre croissant des positions les plus qualifiées, tendance qui se trouve ralentie – et, sous certains aspects, même interrompue – à partir des années 1990, qui sont toutefois loin d'annoncer une polarisation complète de l'emploi en France. En outre, le niveau d'éducation des individus n'a pas cessé de progresser entre 1970 et 2014-2015, suggérant ainsi une évolution parallèle des systèmes productif et éducatif dans le temps, sans que nous puissions en estimer ici le degré de synchronicité et de correspondance, dans un contexte de report progressif de l'âge de la population active au premier emploi. Dans ce chapitre, nous avons plutôt cherché à compléter l'analyse de ces grandes transformations structurelles, bien documentées dans la littérature, par une analyse détaillée de la mobilité intragénérationnelle, dont l'ampleur, les caractéristiques et l'évolution sont beaucoup moins étudiées dans le contexte français.

En guise de synthèse de ces grandes évolutions en matière de mobilité intragénérationnelle, notons qu'en 2014-2015, environ 41 % des hommes et des femmes appartiennent toujours, au moment de l'enquête, à la classe sociale qu'ils avaient intégrée au moment de leur premier emploi. Environ un homme et une femme sur trois font l'expérience de la mobilité socioprofessionnelle (tous types de mouvements – verticaux et horizontaux – confondus). La mobilité de statut est plus rare (elle le devient encore plus avec le temps), et concerne davantage les hommes (8,3 %) que les femmes (4,6 %). C'est l'inverse pour les mouvements de sortie et d'entrée sur le marché de l'emploi, qui concernent environ une femme sur cinq en 2014-2015 (contre 14,4 % des hommes). En termes de portée sociale, la mobilité intragénérationnelle en France est davantage verticale qu'horizontale et lorsque les individus franchissent les barrières de classe, ils font plus souvent l'expérience d'une promotion que d'un déclassement social.

En termes d'évolution dans le temps, la mobilité socioprofessionnelle augmente de façon soutenue chez les femmes, alors qu'elle est en léger recul chez les hommes au cours de la période la plus récente. Par ailleurs, si le rapport (favorable) entre les mobilités ascendante et descendante demeure pratiquement inchangé (voire augmente, puis baisse très légèrement) pour les femmes, les hommes semblent connaître une détérioration plus conséquente de leurs perspectives de mobilité, comme en témoignent également les sorties plus fréquentes du marché de l'emploi dont ils font l'expérience à partir des années 1990. Les femmes, en revanche, semblent connaître des carrières de plus en plus continues avec le temps. Au final, ces dynamiques différenciées selon le genre ont conditionné le rapprochement des perspectives de carrière des femmes et des hommes, sans que cette convergence soit systématiquement synonyme d'une amélioration générale de leurs conditions sociales respectives. De ce point de vue, nos données montrent que les transformations majeures de l'économie et de la société française au cours du dernier demi-siècle n'ont pas laissé intacts les parcours socioprofessionnels des individus. Bien que la synchronicité entre les différents cycles de récessions économiques et la variation des taux et de la structure de la mobilité observée soit loin d'être parfaite, il semblerait que le contexte post-1970 soit bien synonyme de détérioration progressive des perspectives professionnelles. Outre des périodes de chômage ou d'inactivité plus fréquentes, les carrières des individus sont également plus souvent associées à un déclassement social, dont l'augmentation est parallèle à la stagnation, voire à la diminution des chances de promotion sociale pour les hommes.

S'agissant des destinées sociales les plus fréquentes selon les différents milieux sociaux, remarquons tout d'abord que, indépendamment du genre, c'est au sommet de la structure sociale et parmi les catégories non salariées que l'on observe le moins de mobilité intragénérationnelle. En revanche, c'est parmi les hommes employés qualifiés et

les femmes ouvrières qualifiées que l'on en observe le plus. De ce point de vue, les deux dernières positions apparaissent comme en partie transitoires, car bon nombre d'individus n'y restent pas tout au long de leur carrière. Ces situations ont aussi en commun de concerner des positions sociales fortement genrées, ce qui met les hommes employés et les femmes ouvrières en situation quelque peu exceptionnelle par rapport à la norme de genre qui régit habituellement l'accès à ces positions. Toutefois, si les femmes semblent souvent en payer le tribut (avec un déclassement social), il n'en va pas de même pour les hommes, qui font l'expérience d'une mobilité ascendante, souvent de longue portée. Pour ce qui est des autres expériences de mobilité, elles sont de moindre portée et du reste semblent obéir aux contraintes de la hiérarchie sociale, qui relie au mieux les positions qui sont déjà les plus proches.

Enfin, la prise en compte de l'origine sociale dans l'analyse de la mobilité intragénérationnelle nous a permis de dresser une image plus complète des parcours de mobilité, dont le sens social dépend en grande partie du point de référence auquel on compare la destinée sociale. Dans cette perspective, considérer l'origine sociale, et non pas le premier emploi, comme le point de départ d'un parcours enrichit considérablement l'analyse. Dans le prolongement de l'étude de Thélot, nous avons ainsi distingué cinq trajectoires socioprofessionnelles, en décrivant les individus comme ancrés (si leurs positions au premier emploi et à la date de l'enquête correspondent à celle de leur origine sociale), revenants (si les individus s'éloignent de leur origine sociale au moment de leur premier emploi, mais y reviennent plus tard dans leur carrière), transfuges (si les individus occupent la même position que leur père au moment de l'insertion dans la vie active, mais à la fin de leur parcours occupent une position différente de celle-ci), enracinés (si les individus sont mobiles au sens intergénérationnel du terme mais ne connaissent aucune expérience de mobilité en cours de carrière) et enfin déracinés (lorsque les individus occupent des positions différentes aux trois moments d'observation).

Nous avons pu constater que, dans l'ensemble plus mobiles que par le passé, les hommes et les femmes s'éloignent de plus en plus souvent de leur classe sociale d'origine (tendance qui se traduit par une baisse du poids des parcours des ancrés et des transfuges), bien qu'un nombre certes plus faible, mais non négligeable d'entre eux connaissent des parcours professionnels qui les y ramènent ultérieurement (le poids du parcours des revenants ayant légèrement augmenté chez les hommes et étant demeuré stable chez les femmes). À l'inverse, les parcours des enracinés et des déracinés sont plus nombreux qu'il y a 45 ans, suggérant, dans le premier cas, que l'immobilité intragénérationnelle est aujourd'hui plus souvent que par le passé associée à un changement des conditions sociales d'existence par rapport aux parents, et dans le second

cas, qu'une expérience de mobilité en cours de carrière vient plus souvent s'ajouter à celle de la mobilité sociale (au sens intergénérationnel du terme), au point d'induire parfois de multiples changements de position sociale au cours de la vie. Au final, ces évolutions, largement partagées par les hommes et par les femmes, ont été telles que, à partir des années 1990, les individus qui ne font pas l'expérience de la mobilité en cours de carrière sont plus nombreux à occuper une position sociale différente de celle de leur père qu'à ne jamais quitter leur milieu social d'origine (le poids du parcours des enracinés est ainsi plus important que celui des ancrés) ; de par leur mobilité de carrière, les individus sont plus nombreux à s'éloigner de leur milieu social d'origine qu'à le retrouver après l'avoir quitté temporairement (la place du parcours des revenants demeure ainsi marginale par rapport à ceux de transfuges et de déracinés) ; en outre, lorsqu'ils quittent leur milieu social d'origine, les individus ont davantage tendance à le faire dès leur premier emploi que plus tard dans la carrière (les parcours des enracinés et des déracinés sont plus importants que celui des transfuges). Enfin, en cas d'immobilité intergénérationnelle, les individus ont davantage de chances de ne jamais quitter leur milieu d'origine que d'y revenir après avoir passé le début de la vie active dans une autre classe sociale (le parcours des ancrés est ainsi plus important que celui des revenants).

Cependant, l'analyse de la place de ces parcours dans les différents milieux sociaux, c'est-à-dire leur répartition en fonction de la position sociale du père, a montré que leur distribution dans la structure sociale n'est guère uniforme. Pour ne citer que les exemples les plus marquants, notons tout d'abord que les parcours des ancrés et des revenants sont plus fréquents au sommet de la structure sociale que dans les autres milieux sociaux. Cette observation, combinée à celle concernant la place marginale du parcours des transfuges dans cette classe, laisse entrevoir à la fois la place importante de la transmission intergénérationnelle du statut dans cette classe et son caractère souvent irréversible, au sens où elle permet à une partie des individus qui ont perdu cette position au premier emploi de la retrouver plus tard dans leur carrière, mais donne rarement lieu à une transmission dont l'efficacité se limiterait au seul premier emploi. Autrement dit, celui qui accède à cette position dès le premier emploi y reste tout au long de sa carrière. Le temps ne semble pas avoir altéré ces logiques sociales, car c'est précisément cette classe sociale qui est restée largement épargnée des évolutions décrites plus haut, ce qui implique que l'origine sociale continue à y jouer un rôle important.

L'autre exception que nous souhaitons évoquer ici concerne le pôle opposé de la hiérarchie sociale. Bien que, en règle générale, si et lorsque les individus quittent leur milieu social d'origine, ils le font plus souvent dès leur premier emploi, l'origine sociale continue à peser sur l'insertion dans la vie active des descendants d'employés et ouvriers non qualifiés, où la place du parcours des transfuges est plus structurante que dans

d'autres milieux sociaux (et il en va pratiquement de même pour le parcours des ancrés). Enfin, il convient également de mentionner les spécificités des parcours professionnels des deux catégories de non-salariés : chez les agriculteurs, l'achèvement du processus de l'exode agricole s'est traduit par une importance croissante des parcours d'enracinés et de déracinés dans ce milieu, qui, encore dans les années 1970, était propice aux trajectoires d'ancrés ou de transfuges. En d'autres termes, dans le passé, les fils d'agriculteurs avaient tendance à rester dans leur milieu d'origine tout au long de leur carrière, ou à ne quitter la terre que plus tard dans la carrière, deux phénomènes devenus très rares aujourd'hui. La spécificité des indépendants, en revanche, réside dans l'importance plus grande du parcours des revenants dans ce milieu par rapport à d'autres, bien que cette trajectoire devienne de moins en moins fréquente dans cette classe.

Ces quelques exceptions aux tendances générales nous invitent à prendre au sérieux tant les implications de différents parcours pour la mesure de la mobilité intragénérationnelle (cas de la contre-mobilité) que leur caractère révélateur de la spécificité de certaines dynamiques de classe (cas des ancrés), deux aspects qui seront analysés en détail dans le chapitre suivant.

Chapitre 3. Les trajectoires professionnelles qui (r)amènent au milieu social d'origine

Le chapitre 2 nous a permis de mettre en évidence plusieurs types de trajectoires professionnelles, dont les implications en termes de mobilité intra- et intergénérationnelle ne sont pas toujours équivalentes. Sociologiquement parlant, le parcours des « revenants » (terme utilisé par Thélot pour décrire les individus contre-mobiles) nous paraît central, puisqu'il pointe sur le fait que certains mouvements de mobilité en cours de carrière, au lieu d'éloigner les individus de leur origine sociale, les y ramènent après qu'ils ne l'ont que temporairement quittée. L'objectif de ce chapitre[1] est précisément de réinvestir la notion de contre-mobilité (largement délaissée dans les travaux sociologiques récents) et d'en proposer une analyse empirique. Pour ce faire, nous procéderons en deux temps : dans un premier temps, nous allons revenir sur les considérations théoriques ayant permis l'élaboration de la notion de contre-mobilité et proposerons ensuite une description de la place de la contre-mobilité dans les flux de mobilité intragénérationnelle en France. En s'intéressant par la suite aux parcours socioprofessionnels, nous analysons l'insertion sur le marché du travail des individus contre-mobiles, sous l'angle de leur premier emploi. S'agissant d'un parcours de reproduction sociale qui passe par une mobilité de carrière et implique de fait le plus souvent un déclassement social au premier emploi qui est corrigé ultérieurement, nous avons essayé, dans un dernier temps, d'identifier les éléments susceptibles d'éclairer les raisons de son occurrence, en comparant systématiquement les contre-mobiles avec les individus n'ayant jamais quitté leur position sociale d'origine. Nous cherchons ainsi à expliquer ces différentes voies de reproduction sociale par la quantité, voire l'homogénéité des ressources dont disposent l'individu et son milieu familial.

Il est à noter que, après avoir examiné le rôle de la contre-mobilité dans l'évolution des flux de mobilité intragénérationnelle au cours du temps, nous limiterons notre analyse de ce phénomène à la période la plus récente (en mobilisant l'enquête FQP 2014-2015) d'une part et aux seuls milieux sociaux dans lesquels ce phénomène présente une importance relative plus grande d'autre part. Néanmoins, nous tenons nos résultats pour être d'une pertinence plus générale, car nous avons vu au cours du chapitre 2 que ni l'importance globale ni la distribution sociale du phénomène de contre-mobilité n'ont considérablement changé au fil du temps.

[1] Ce chapitre représente une adaptation de l'article publié dans la *Revue française de sociologie* (Veljkovic, 2021).

3.1. Le phénomène de contre-mobilité : concept et mesure

Définie comme tout changement de position sociale au fil de la vie ramenant l'individu qui s'en était éloigné à sa position d'origine sociale (Girod, 1971a), la contre-mobilité représente une mobilité professionnelle non « authentique » (Bertaux, 1974), dans le sens où l'individu contre-mobile, par sa mobilité, voit le poids de son origine sociale se renforcer, et non diminuer, au cours de sa carrière (Girod, 1971a). Théorisé et étudié notamment dans les années 1970 par Roger Girod (Girod, 1971a, 1977 ; Girod, Fricker et Körffy, 1973), puis repris par Daniel Bertaux (1974) et Claude Thélot (1982), ce phénomène présente une importance sociologique considérable. S'intéresser à la contre-mobilité revient à s'intéresser à l'articulation de deux traditions de recherche aujourd'hui bien distinctes : celle qui étudie la mobilité entre les générations (perspective intergénérationnelle), et celle qui analyse principalement les parcours et mobilité individuels (perspective intragénérationnelle). L'étude de la contre-mobilité s'inscrit alors dans ce que Bertaux avait nommé perspective de « mobilité sociale biographique » (« perspective séquentielle » selon la terminologie de Girod), qui traite l'origine sociale – le milieu social et les conditions familiales d'origine – comme le point de départ d'un parcours individuel.

Dans la continuité de l'approche adoptée dans le chapitre précédent – où nous avons montré que certains types de mobilité intragénérationnelle alimentent l'immobilité intergénérationnelle, comme c'est le cas pour les mouvements de contre-mobilité –, nous soutenons ici que la contre-mobilité est une modalité particulière de la reproduction sociale. Partant de ce constat, nous souhaitons tout d'abord savoir si le fait d'enlever ces mouvements de la mesure de mobilité conduit à changer nos commentaires initiaux concernant l'évolution de la mobilité intragénérationnelle en France. Ensuite, nous souhaitons déterminer en quoi les contre-mobiles diffèrent des immobiles issus des mêmes milieux sociaux, afin d'explorer les mécanismes sous-jacents aux trajectoires de contre-mobilité. Mais avant de le faire, nous allons d'abord rappeler les fondements théoriques et les raisons de l'oubli de cette notion dans la sociologie.

3.1.1. Quelques considérations théoriques sur le concept de contre-mobilité

Empiriquement parlant, depuis l'étude de Girod (Girod, 1971a)[2], la contre-mobilité a été peu étudiée par les sociologues. Si certains travaux y ont fait référence, le plus

[2] Une partie des résultats de cette étude a été par ailleurs publiée dans la *Revue française de sociologie* en 1971 (Girod, 1971b).

souvent de manière relativement ponctuelle et allusive (par exemple Pitrou, 1977 ; Pohl et Soleilhavoup, 1981 ; König et Müller, 1986 ; Mayer et Carroll, 1987 ; Merllié et Prévot, 1997 ; Härkönen et Bihagen, 2011 ; Hillmert, 2011 ; Bukodi, 2017), il y a eu très peu d'études empiriques sur ce sujet. En effet, depuis que la notion de contre-mobilité a été introduite en 1971, seules quatre études[3] ont analysé ce phénomène de manière relativement approfondie (Bertaux, 1974 ; Thélot, 1982 ; Erikson et Goldthorpe, 1992 ; Vallet, 1991). Ainsi, prenant le relais de l'analyse de Girod fondée sur les données suisses et sur une classification socioprofessionnelle très rudimentaire[4], c'est l'étude de Bertaux (1974) qui en a proposé l'une des analyses les plus extensives. Entre autres, il en conclut que, conformément aux résultats obtenus à Genève, « le courant de contre-mobilité représente en moyenne la moitié (et donc souvent plus de la moitié) du flux de "mobilité sociale biographique" observé » (Bertaux, 1974, p. 330-331). Ceci est important car, comme en témoigne son étude, le fait d'enlever ces « faux » mouvements de la mesure de la mobilité professionnelle modifie parfois considérablement les commentaires initiaux.

Toutefois, c'est l'étude de Claude Thélot (1982) – dont il était question dans le chapitre 2 – qui représente la prise en compte la plus systématique de l'origine sociale dans l'étude de la mobilité professionnelle ; elle est aussi la première à s'intéresser à l'évolution de la contre-mobilité dans le temps (1982, p. 95-115). De leur côté, Erikson et Goldthorpe (1992, p. 278-307) comparent l'incidence de la contre-mobilité en France, en Grande-Bretagne, en Hongrie et en Pologne. Ces auteurs expliquent la (contre-) mobilité plus élevée dans les pays capitalistes par la moindre force des effets « allocatifs » du système d'éducation qui caractérise ces sociétés, et dont les conséquences seraient ainsi corrigées par une mobilité (professionnelle) ultérieure. Louis-André Vallet (1991, p. 300-304), enfin, analyse l'ampleur de la contre-mobilité selon le genre, et conclut que, « dans la mobilité en cours de carrière, rejoindre son milieu d'origine après en avoir été écarté au moment de l'insertion professionnelle n'est pas plus rare pour les femmes que pour les hommes » (*ibid*., p. 303).

Datées du point de vue des données mobilisées – pour la France, par exemple, il s'agit notamment des données de l'enquête FQP de 1970 –, ces études (à l'exception de celle de Vallet) ont également en commun de reposer uniquement sur l'analyse du

[3] Nous pouvons ajouter à cette liste un travail très récent présenté dans le cadre de RC28 *Spring Meeting* (Härkönen et Pöyliö, 2022), où les auteurs analysent le phénomène de contre-mobilité à partir de données finlandaises. De façon intéressante, la contre-mobilité est appréhendée comme un mécanisme de reproduction intergénérationnelle des positions de classe (ce qui correspond étroitement à la démarche adoptée dans le présent travail), et les auteurs concluent que, si les mouvements de carrière sont « guidés » par la classe parentale dans toutes les origines sociales, l'impact de celle-ci est particulièrement fort chez les personnes issues des milieux non salariés. Ce travail très prometteur pourrait être le signe d'un renouveau de l'intérêt sociologique pour le phénomène de la contre-mobilité.

[4] Dans son étude, Girod classe l'ensemble des catégories socioprofessionnelles en deux groupes pratiquement définis par la frontière entre travail manuel et travail non manuel.

parcours des hommes, ce que, au mieux, l'auteur déplore explicitement[5]. Outre les défauts empiriques qu'elles présentent, force est de constater qu'aucune de ces études n'a analysé la contre-mobilité à l'aune de caractéristiques individuelles, comme le niveau d'éducation, ou d'informations plus fines sur le milieu social d'origine des individus – caractéristiques pourtant susceptibles d'être fortement associées à l'expérience de la (contre-)mobilité. Nous souhaitons donc ici actualiser, élargir et approfondir les résultats dont nous disposons aujourd'hui sur la contre-mobilité.

Il est difficile d'établir avec précision les raisons de l'oubli de la question de la contre-mobilité en sociologie. Nous faisons néanmoins l'hypothèse que ce sont la spécialisation progressive des deux traditions de recherche sur la mobilité sociale – inter- et intragénérationnelle – d'une part, et le contexte historique de l'émergence des études portant sur la mobilité intragénérationnelle d'autre part, qui expliquent le désintérêt pour cette question.

Comme nous l'avons déjà indiqué, dans le contexte français, les études sur la mobilité intragénérationnelle émergent progressivement à partir des années 1960 (Bertaux, 1974 ; Thélot, 1982 ; Goux, 1991 ; Chapoulie, 2000 ; Monso, 2006 ; Deauvieau et Dumoulin, 2010)[6]. À partir des années 1980, la mobilité intragénérationnelle est toutefois davantage étudiée sous le prisme de la mobilité professionnelle ou en termes de mobilité entre statuts d'emploi qu'en termes d'évolution de la position sociale, bien que cette dimension ne soit pas totalement absente de ces travaux (Thélot, 1973 ; Laulhé et Soleilhavoup, 1987 ; Amossé, 2002 ; Amossé et Ben Halima, 2010 ; Givord et Maurin, 2004 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2005 ; Larquier et Remillon, 2008b).

Cette situation, conforme à celle qui s'observe dans le cadre international, s'explique en partie par le contexte historique de l'émergence des études sur la mobilité intragénérationnelle qui est celui des années 1970-1980, marqué entre autres par l'essor du chômage de masse et la détérioration générale de la situation socio-économique. Ces travaux cherchent donc principalement à mesurer le degré d'instabilité ou d'insécurité d'emploi[7] supposé augmenter au fil du temps. En étudiant ces questions, ils ont eu souvent tendance à délaisser la question de l'origine sociale des individus (Duhautois, Petit et Remillon, 2012, p. 12), de même que les études sur la mobilité intergénérationnelle ont longtemps eu tendance à évacuer la question de l'évolution de la position sociale au fil de

[5] Comme c'est le cas par exemple chez Bertaux (1974, p. 334 note de bas de page 5).
[6] Pour une synthèse de l'histoire de l'évolution de cette problématique dans le contexte français, voir Duhautois *et al.* (2012, p. 7-19).
[7] Le terme « insécurité » d'emploi se réfère davantage à l'exposition au risque de chômage, là où la notion d'« instabilité » concerne plutôt l'ancienneté dans l'emploi, c'est-à-dire les changements d'emploi (Ramaux, 2006 ; voir aussi Duhautois, Petit et Remillon, 2012, p. 9).

la carrière (Toft, 2018). À part quelques contributions récentes qui visent à combler ce manque en cherchant à relier ces deux traditions de recherche dans le contexte français (Hugrée, Lehner et Paranthoën, 2021) et contrairement au contexte international où de telles tentatives se multiplient (voir par exemple Barone et Schizzerotto, 2011 ; Hillmert, 2015 ; Cheng et Song, 2019 ; Ballarino, Cantalini et Panichella, 2021 ; Duta, Wielgoszewska et Iannelli, 2021, p. 2), la littérature a ici rarement articulé ces différentes dynamiques sociales dans l'étude des inégalités de classe. Or, l'étude de la contre-mobilité suppose précisément une articulation étroite de ces deux façons de considérer la mobilité sociale (Härkönen et Pöyliö, 2022), puisqu'elle doit à la fois tenir compte de la mobilité individuelle et de son inscription dans le milieu social d'origine de l'individu.

Les transformations récentes du marché du travail rendent l'oubli de la question de la contre-mobilité particulièrement problématique. Outre la tertiarisation et la féminisation importante de l'emploi qui interviennent au cours du demi-siècle passé, nous l'avons vu, le marché du travail français a aussi été complètement transformé, à la fois du point de vue de l'accès à l'emploi (le nombre de chômeurs a été multiplié par dix) et du point de vue des conditions d'emploi, de plus en plus précaires (Marchand et Minni, 2019a, p. 92). Cette réalité, parallèle à celle de l'élévation générale du niveau de qualification de la population active, s'est traduite par un intérêt accru des études de mobilité sociale pour l'expérience du déclassement social, et une multiplication des façons de le mesurer[8]. Dans un tel contexte, réintroduire la notion de contre-mobilité dans le débat scientifique implique d'en modifier légèrement le sens initial : bien qu'à l'origine elle ne fut pas pensée pour analyser cette réalité qui lui est postérieure, cette notion a le mérite d'ajouter une dimension supplémentaire à l'étude des expériences de déclassement social, à savoir la temporalité, qui permet d'en saisir le caractère plus ou moins transitoire. Le phénomène de « reclassement » a déjà été pensé (Bourdieu, 1978) et mis en évidence dans le contexte français : si l'origine sociale élevée ne protège pas entièrement contre le déclassement social, c'est parmi les individus les mieux dotés socialement (à la fois en termes de diplôme et en termes d'origine sociale) que les chances sont les plus faibles de rester en situation de déclassement indéfiniment (Lemistre, 2017).

Au-delà de la seule question du déclassement, ignorer l'origine sociale des individus dans l'étude de la mobilité intragénérationnelle revient à considérer comme

[8] Une première approche consiste à définir le déclassement comme « un décalage défavorable entre les compétences acquises en formation initiale et requises dans l'emploi » (Lemistre, 2014, p. 4) ; dans l'approche salariale, en revanche, « un jeune sera considéré comme déclassé du point de vue du salaire si plus de "la moitié" des individus titulaires du diplôme immédiatement inférieur gagnent mieux que ce dernier » (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005, p. 63) ; dans l'approche par mobilité sociale est considéré comme déclassé tout individu qui n'arrive pas (au moins) à se maintenir dans la classe sociale de ses parents (Chauvel, 2010 ; Peugny, 2009) ; enfin, l'approche subjective consiste à tenir compte des perceptions subjectives des individus dans la définition du déclassement (Giret, 2005).

mobiles de carrière ceux et celles qui, par leur mobilité, s'éloignent de leurs conditions sociales d'origine, au même titre que ceux et celles qui, par leur mobilité, retournent à ces mêmes conditions après les avoir temporairement quittées. Pour autant, d'un point de vue sociologique, on peut argumenter que ces derniers – les contre-mobiles – sont plus proches de ceux qui n'ont jamais quitté leur milieu social familial que des individus mobiles en termes intra- et intergénérationnels.

En effet, la contre-mobilité représente l'une des voies possibles de la transmission des conditions sociales familiales d'une génération à l'autre. L'étude de la contre-mobilité peut donc être considérée comme une manière de s'intéresser à l'effet « direct » de l'origine sociale[9] sur les parcours socioprofessionnels individuels et à leurs issues (Bernard et Renaud, 1976), sujet auquel même les études de la transmission intergénérationnelle ont accordé moins d'attention (Bernardi et Ballarino, 2016). Qui plus est, la contre-mobilité permet d'interroger (du moins indirectement) l'association entre parcours et dynamique de carrière d'une part, et l'évolution de l'effet direct de l'origine sociale au cours de la vie d'autre part (Barone et Schizzerotto, 2011 ; Bouchet-Valat, Peugny et Vallet, 2016 ; Passaretta *et al.*, 2018 ; Toft, 2019 ; Ballarino, Cantalini et Panichella, 2021 ; Hornstra et Maas, 2021), car son existence même implique que, pour une partie des individus, le poids de cet effet augmenterait dans le temps ou se manifesterait plus tardivement dans la carrière. On verrait ainsi l'importance des moyens économiques, habitus, aspirations, liens professionnels hérités des parents ou entretenus par eux augmenter (ou du moins persister), et non diminuer, après le premier emploi (Pitrou, 1977 ; Barone et Schizzerotto, 2011 ; Bernardi et Ballarino, 2016 ; Ballarino, Cantalini et Panichella, 2021).

Au risque de répéter ce qui a déjà été dit dans le chapitre précédent, par souci de clarté et afin de mieux situer le parcours de contre-mobilité dans l'éventail des parcours théoriquement possibles, admettons un instant qu'il n'y ait que deux classes sociales – la classe bourgeoise et la classe ouvrière –, et que les individus issus de ces deux milieux sociaux soient observés à deux moments distincts : au premier emploi (position initiale) et à l'âge de 50 ans (position finale). Le Tableau 3.1. illustre différents types de trajectoire possibles, décrites en fonction de leur caractère *inter*générationnel. Ce tableau nous permet de faire deux constats importants : premièrement, pour une classe donnée, la reproduction sociale peut se réaliser sans aucune expérience de mobilité professionnelle (parcours d'« immobilité ») ou résulter d'une expérience de mobilité particulière (parcours de « contre-mobilité ») ; deuxièmement, en fonction de la classe sociale d'origine et de la position initiale de l'individu, les mouvements de contre-mobilité

[9] L'effet direct de l'origine sociale est souvent défini comme l'association entre origine sociale et classe de destination de l'individu, « nette » de l'effet de l'éducation (Bernardi et Ballarino, 2016, p. 6).

peuvent correspondre soit à la restauration d'une position favorable temporairement perdue (cas de la contre-mobilité de la classe bourgeoise), soit à une promotion déçue (ici, contre-mobilité de la classe ouvrière). Le premier constat fait ressortir les temporalités différenciées de la reproduction sociale, tandis que le second invite à penser la contre-mobilité systématiquement en lien avec le milieu social dans lequel elle est observée, puisqu'elle y revêt un sens social nettement différent.

TABLEAU 3.1. – ***Trajectoires d'(im)mobilité sociale***

Origine sociale	Position initiale	Position finale		
Classe bourgeoise	Classe bourgeoise	Classe bourgeoise	►	**immobilité**
		Classe ouvrière	►	mobilité descendante
	Classe ouvrière	Classe bourgeoise	►	**contre-mobilité**
		Classe ouvrière	►	mobilité descendante
Classe ouvrière	Classe bourgeoise	Classe bourgeoise	►	mobilité ascendante
		Classe ouvrière	►	**contre-mobilité**
	Classe ouvrière	Classe bourgeoise	►	mobilité ascendante
		Classe ouvrière	►	**immobilité**

Du premier constat, nous tirons la conséquence suivante : afin de comprendre les canaux de contre-mobilité, il faut comparer les caractéristiques sociales des individus contre-mobiles avec celles des individus issus des mêmes milieux sociaux ayant fait l'expérience d'une double immobilité, inter- mais aussi intragénérationnelle. Ceci est important puisque les deux itinéraires suggèrent des voies et des moments spécifiques de reproduction sociale (Mayer et Carroll, 1987, p. 21). S'agissant du second constat, nous retenons qu'au lieu de postuler un phénomène socialement homogène, il est important d'étudier la variation à la fois de l'ampleur et de la signification sociale de la contre-mobilité selon les milieux sociaux. Dès lors, réfléchir aux mécanismes de la contre-mobilité suppose la prise en compte des types de biens susceptibles d'être ainsi transmis (Bernard et Renaud, 1976) et revient à se demander si les « effets différés » de l'origine sociale (*ibid.*) ne sont pas également différenciés en fonction de la classe sociale dans laquelle le phénomène se produit.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 2 (voir notamment les Figures 2.7., 2.8. et 2.9.), pour ce qui concerne la reproduction intergénérationnelle dans la plupart des classes analysées ici (à savoir, classes supérieure, ouvrière et petite-bourgeoise), qu'elles

soient au sommet ou au bas de la structure sociale, la reproduction sociale s'effectue le plus souvent dans et par la continuité. Au niveau des trajectoires socioprofessionnelles des individus, cela implique l'ancrage dans la classe donnée (par l'origine) dès l'entrée sur le marché du travail. Dans le cas des classes socialement privilégiées, il s'agit essentiellement de la transmission d'un capital économique, mais aussi scolaire, important (Bourdieu, 1979). Le capital et sa transmission intergénérationnelle, sous forme d'un patrimoine économique (Bernard et Renaud, 1976) ou d'un « capital humain » spécifique (Gollac, 2008), représentent le mécanisme principal de la reproduction de la petite bourgeoisie. Pour la classe ouvrière, nous pourrions argumenter que le processus de sa reproduction est marqué par l'absence, ou le degré et la quantité moindres, des deux éléments précités, bien que l'élévation progressive du niveau de diplôme des personnes occupant ce type d'emploi (voir Dares, 2017, p. 8) invite à relativiser la portée de cette remarque.

À l'inverse, comme nous le montrerons plus loin, dans la plupart des cas, c'est-à-dire indépendamment de la classe sociale analysée, la contre-mobilité implique bien un déclassement social temporaire au premier emploi, qui est rattrapé, voire corrigé, par une mobilité sociale ultérieure. Quels mécanismes seraient alors susceptibles d'en expliquer l'occurrence ? Les ressources principales de la reproduction de ces différentes classes sont, comme nous venons de le souligner, différentes ; les ressources relatives à leur contre-mobilité devraient donc l'être aussi.

En effet, la seule classe sociale dont la contre-mobilité pourrait s'expliquer presque entièrement par le fonctionnement de son processus de reproduction est la (petite) bourgeoisie. Nous désignons cette spécificité comme l'incitation structurelle à la contre-mobilité, conditionnée par les temporalités de la transmission du statut d'indépendant, que celle-ci soit directe, c'est-à-dire qu'elle passe par l'héritage d'un patrimoine familial économique, et ainsi la reprise de l'affaire familiale (Bernard et Renaud, 1976, p. 93-94), ou plus indirecte et informelle, à savoir impliquant surtout la transmission de compétences professionnelles et managériales (« capital humain »), qui ont tout autant d'influence sur la mise à son compte (Colombier et Masclet, 2007 ; Gollac, 2008). Bien que la structure du travail non salarié ait été profondément modifiée depuis les années 1980 – avec notamment une augmentation de son importance dans le secteur tertiaire au détriment de l'emploi indépendant de type traditionnel – l'avantage procuré par le milieu social d'origine dans la mise à son compte en France n'a pas disparu pour autant (Amossé et Goux, 2004) et l'effet déterminant de l'inscription familiale dans le travail non salarié a été également documenté empiriquement (Dubost et Tranchant, 2019).

Néanmoins, le processus est loin d'être automatique : en premier lieu, la transmission de l'héritage familial (patrimoine économique nécessaire pour la mise à son compte) s'effectue rarement au tout début de la vie active de l'individu ; en second lieu, dans le cas où l'installation à son compte repose plutôt sur la mobilisation du capital « informel » associé aux « compétences professionnelles et entrepreneuriales » transmises par les parents (Gollac, 2008), le développement et la mobilisation de celui-ci requièrent également du temps. Bien que le temps d'accès à l'indépendance soit globalement inférieur pour les enfants des indépendants à ce qu'il est pour les enfants des salariés (Gollac, 2008, p. 63), ce décalage – entre le moment de la fin de la scolarisation et celui de la mise à son compte – persiste quelles que soient les modalités de la mise à son compte, ce qui explique pourquoi les travailleurs indépendants sont en moyenne plus âgés que les salariés, et pourquoi la probabilité d'être indépendant – et par conséquent d'être contre-mobile – augmente avec l'âge (Colombier et Masclet, 2007, p. 101).

Qu'en est-il alors des autres classes sociales, dont les mécanismes de contre-mobilité sont moins apparents que dans l'exemple de la petite bourgeoisie ? Dans le cas des fils et filles issus de la classe supérieure (individus dont la mobilité sociale par définition ne peut être que descendante), nous pouvons supposer que les individus contre-mobiles disposent de ressources moins importantes que celles de leurs homologues sociaux, ce qui les empêche d'accéder directement au sommet de la structure sociale. C'est dans ce contexte qu'intervient le mécanisme d'« avantage compensatoire » (*compensatory advantage*) (Bernardi, 2014 ; Bernardi et Gil-Hernández, 2021). L'idée centrale du concept d'avantage compensatoire est que les trajectoires des personnes issues de milieux privilégiés sont moins dépendantes des résultats négatifs antérieurs. Un désavantage est susceptible de persister ou de s'aggraver au fil du temps pour les personnes issues de familles défavorisées, alors qu'il est susceptible de s'atténuer pour celles issues de familles plus favorisées – c'est en cela que le mécanisme d'avantage compensatoire représente un mécanisme de stratification sociale (Bernardi, 2014, p. 74-75).

Ainsi, comme l'a montré Agnès Pitrou (1977, p. 2) avec l'exemple des cadres non diplômés, même dans un contexte de régulation forte des carrières et de codification stricte de leur évolution, conditionnée par la recherche d'une correspondance étroite des rémunérations et des fonctions avec les titres et les diplômes, l'insuffisance des titres scolaires les plus élevés chez les enfants issus des classes privilégiées était loin de déterminer l'issue négative du processus de reproduction sociale. Rien ne laisse penser que cette « stratégie compensatoire » serait altérée par les dynamiques actuelles, impliquant la flexibilisation – souvent synonyme de précarisation (Ramaux, 2006) – des parcours professionnels (Dubost et Tranchant, 2019) et la diminution de la rigidité du

marché du travail mais aussi de son rôle protecteur (Amossé et Ben Halima, 2010). Dans un travail récent, Herbaut (2019) a ainsi mis au jour, à partir de données françaises, le mécanisme d'« avantage compensatoire » en matière d'inégalités scolaires : un niveau scolaire initialement faible entraine davantage de conséquences négatives sur la suite de la scolarité pour les élèves venant de familles peu diplômées que pour les élèves issus de milieux scolairement favorisés[10]. De ce fait, par le biais de moyens économiques, culturels et sociaux, le rattrapage de position sociale d'origine finit par avoir lieu pour une partie d'entre eux, processus dont témoigne l'existence du phénomène de contre-mobilité. Par ailleurs, une autre étude récente a pu montrer le rôle finalement conservateur du dispositif de formation continue en Grande-Bretagne ; loin de contribuer à corriger les inégalités initiales et d'offrir aux personnes d'origine défavorisée une « seconde chance », il est en réalité un moyen efficace de promotion professionnelle pour les personnes issues des classes aisées qui commencent leur vie professionnelle dans une position de classe relativement basse (Bukodi, 2017).

Rien de tel n'existe pour ceux qui sont issus de familles ouvrières et dont la contre-mobilité est en partie structurelle. Les pères d'ouvriers qualifiés, en particulier, avaient encore pu accéder à des postes qualifiés sans nécessairement disposer des titres scolaires requis aujourd'hui ; toutefois, l'expérience qu'ils avaient ainsi accumulée et qui leur avait donné accès aux positions qualifiées est difficile à transmettre aux enfants (du moins de façon formelle et reconnue). Pour accéder à une position sociale au moins équivalente à celle de leurs parents et faute des titres scolaires requis, les enfants des ouvriers qualifiés ne peuvent donc pas vraiment compter sur l'aide parentale.

Bien que les mouvements de contre-mobilité impliquant un déclassement temporaire « corrigé » soient les plus importants d'un point de vue empirique, les individus issus des classes sociales autres que la plus élevée peuvent aussi faire l'expérience d'une contre-mobilité en sens inverse, c'est-à-dire comprenant une promotion sociale interrompue (voire « perdue »), source éventuelle de « désillusions » importantes. En l'occurrence, c'est un autre mécanisme qui est susceptible d'en rendre compte : le *class ceiling effect*[11]. Ce mécanisme concerne les désavantages que peuvent subir les individus issus des milieux moins aisés lors de leur ascension sociale, désavantages qui peuvent empêcher ceux qui sont mobiles vers le haut d'accumuler les niveaux les plus élevés de capital économique, culturel et social auxquels peuvent

[10] Le mécanisme de l'avantage compensatoire fonctionne bien au-delà du contexte des parcours scolaires. Cela est illustré par le fait que les parents des classes supérieures parviennent à aider leurs enfants qui n'ont pas réussi à obtenir un diplôme universitaire à éviter les emplois non qualifiés, tout comme ils peuvent donner un coup de pouce supplémentaire (*boosting advantage*) à ceux qui ont obtenu un diplôme pour gagner des revenus plus élevés que ceux issus de familles défavorisées à position sociale égale (Bernardi et Gil-Hernández, 2021).

[11] Terme que l'on peut traduire en français par « plafond de classe ».

prétendre leurs homologues d'origine supérieure (Friedman, Laurison et Miles, 2015). Ce mécanisme a été par exemple mis en évidence pour les temporalités sous-jacentes aux trajectoires de carrière ascendantes ; il est à l'origine d'une opposition entre, d'une part, les carrières stables et entrées rapides dans la classe supérieure des « établis » et, d'autre part, les affiliations tardives et à court terme des « nouveaux arrivants » (Toft, 2019). En généralisant ce raisonnement (qui a été initialement conçu pour rendre compte de l'accès aux positions les plus élevées) sur l'ensemble de la structure sociale et sur d'autres types de mouvements de mobilité, nous pouvons argumenter que la fragilité des positions ainsi atteintes et le désavantage comparatif persistant des mobiles ascendants (quelle que soit leur classe de destination) peuvent expliquer non seulement les temporalités différenciées d'accès à ces positions, mais aussi le caractère temporaire de certaines promotions qui, par conséquent, ont de fortes chances de s'inscrire dans les flux de contre-mobilité.

Au vu de ce qui précède, il devient clair que l'importance de l'étude sociologique de la contre-mobilité est moins liée à son incidence quantitative dans la société contemporaine qu'aux caractéristiques qualitatives de la structure sociale sur lesquelles elle nous renseigne. Tous les mécanismes évoqués pour rendre compte de la contre-mobilité – qu'il s'agisse du mécanisme de (dés)avantage cumulé, d'avantage compensatoire, ou de *class ceiling effect* – ont en commun de représenter des formes particulières de ce que l'on nommait autrefois la « force de rappel » de l'origine sociale (Thélot, 1982, p. 108-111 ; Galland et Rouault, 1998) ; cette force est sous-jacente à tous les mouvements de contre-mobilité, quels qu'en soient le type et la trajectoire dans la structure sociale. Pour cette raison, et sur la base d'une argumentation similaire à celle de Thélot expliquant l'intérêt de l'étude des fils de cadres devenus ouvriers (1979), l'idée principale de ce chapitre est que la contre-mobilité permet d'explorer d'autres mécanismes de reproduction sociale que ceux sur lesquels les diagonales des tableaux de mobilité nous renseignent habituellement.

3.1.2. La mesure de la mobilité intragénérationnelle revisitée

Pour mesurer la contre-mobilité, comme dans le chapitre précédent, nous comparons les positions d'origine sociale, au premier emploi et au moment de l'enquête ; ici la variable qui décrit le premier emploi prend tout son sens car, telle qu'elle a été conçue initialement, la notion de contre-mobilité renvoie par définition aux situations de mobilité dite « épisodique » associée au « classement professionnel initial » (Girod, 1971a, p. 5-17).

Puisque notre premier objectif consiste à estimer le rôle de la contre-mobilité dans les flux de mobilité intragénérationnelle tels que nous les avons décrits jusqu'alors, notre champ d'analyse demeure inchangé et se limite toujours aux individus âgés de 40 à 59 ans, actifs et occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant[12]. La position sociale de la mère n'étant pas disponible dans l'enquête de 1970 (et le niveau élevé d'inactivité dans la génération des mères rendant cette variable seule peu informative du milieu social d'origine de l'individu), c'est la position sociale du père qui nous sert d'indice pour l'origine sociale. Toutefois, comme il a été démontré que les modèles qui intègrent les caractéristiques des mères et des pères dans les mesures de l'origine sociale sont mieux à même de rendre compte des *patterns* de la mobilité que les approches conventionnelles utilisant la seule position du père (Beller, 2009) – ces dernières ayant aussi pour l'inconvénient de rendre invisible la nature genrée du processus de transmission sociale (Remillon et Lelièvre, 2018) –, la position des deux parents sera prise en compte dans une partie de nos analyses.

Le Tableau 3.2. présente les proportions d'(im)mobilité sociale en cours de carrière des femmes et des hommes en France pour les années 1970 à 2015 (tous types de mouvements – verticaux et horizontaux – confondus). Afin de déterminer la place qu'occupe la contre-mobilité dans les flux de mobilité intragénérationnelle, nous avons calculé, parmi les mobiles, la proportion d'individus qui par leur mobilité reviennent simplement à leur position sociale d'origine et dont les changements de position sont par conséquent qualifiés de « contre-mobilité »[13]. Nous remarquons ainsi que l'importance de la contre-mobilité est relativement stable dans le temps, voire légèrement croissante pour les hommes, et concerne environ un homme mobile sur quatre et une femme mobile sur cinq. De ce fait, si nous considérions ces individus contre-mobiles comme de « vrais » mobiles de carrière, c'est-à-dire si nous ne soustrayions pas la contre-mobilité du taux de mobilité global, nous surestimerions systématiquement les proportions de mobilité intragénérationnelle[14].

---

[12] Les raisons qui ont motivé l'exclusion des personnes au chômage ou en inactivité dans ces analyses sont présentées en détail dans le chapitre 2.

[13] Notons que la proportion de contre-mobilité correspond parfaitement à celle des revenants dans la typologie de Thélot que nous avons décrite dans le chapitre 2.

[14] Théoriquement, le cas inverse serait également possible, et les proportions de mobilité intergénérationnelle pourraient à leur tour être surestimées. En l'occurrence, cette interprétation ne présente pas d'intérêt particulier, car les calculs de taux de mobilité intergénérationnelle ne sont habituellement pas fondés sur la comparaison de la position d'origine sociale avec la position occupée au premier emploi.

TABLEAU 3.2. – ***Mobilité intragénérationnelle et contre-mobilité en France***

Mobilité intragénérationnelle et contre-mobilité				
	1970	**1993**	**2003**	**2014-2015**
	n = 10 418	n = 5 259	n = 11 835	n = 9 745
Hommes				
Immobiles	44,2	42,6	42,3	49,1
Mobiles	55,8	57,4	57,7	50,9
Parmi les mobiles, les contre-mobiles représentent…	11,4	13,3	14	12,8
soit, en termes relatifs :	*20 %*	*23 %*	*24 %*	*25 %*
Femmes				
Immobiles	56,5	56,5	55,9	52,3
Mobiles	43,5	43,5	44,1	47,7
Parmi les mobiles, les contre-mobiles représentent…	8,8	8,1	7,9	8,5
soit, en termes relatifs :	*20 %*	*19 %*	*18 %*	*18 %*

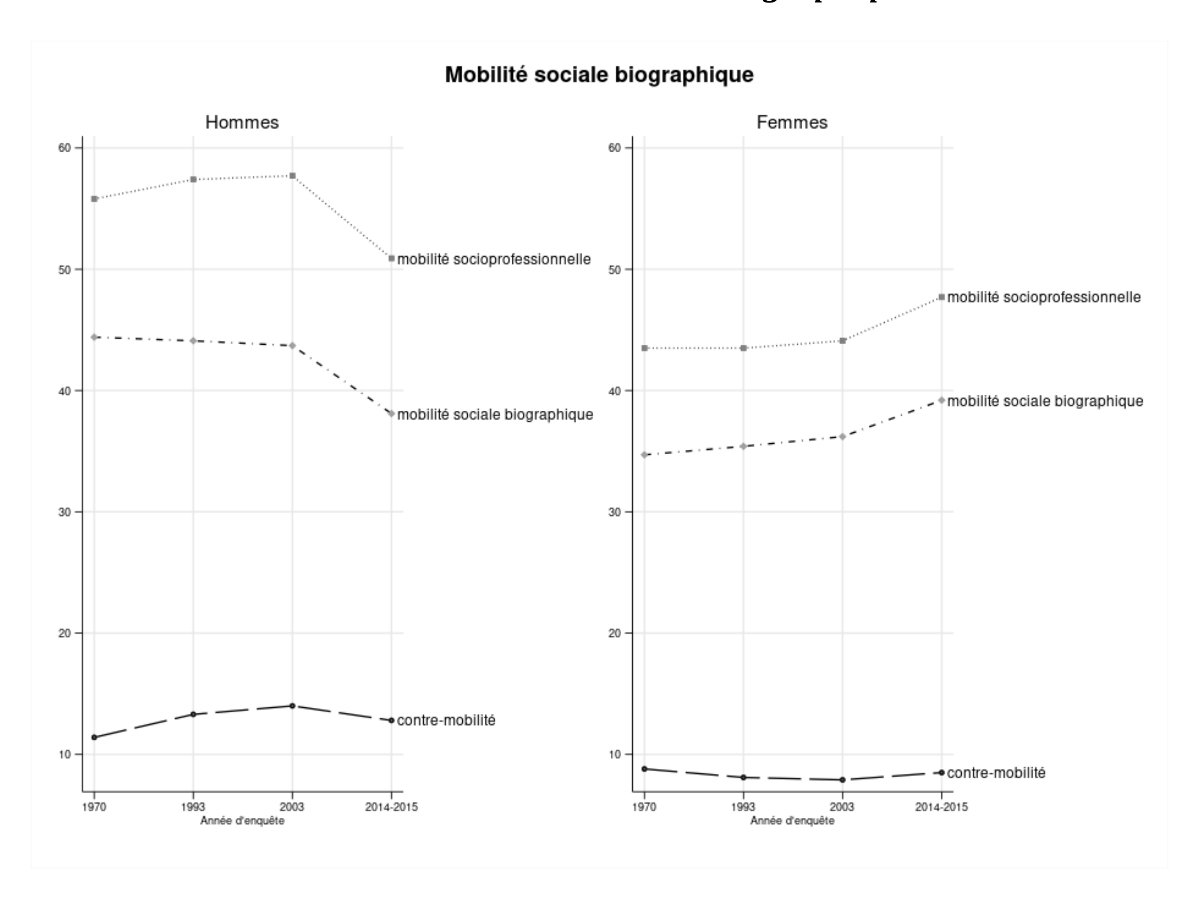
Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2003, 44,1 % des femmes ont changé de position sociale entre leur premier emploi et l'emploi exercé à la date de l'enquête ; parmi ces 44,1 %, 7,9 points de pourcentage représentent des femmes qui, après l'expérience de mobilité et à la date de l'enquête, occupent la même position sociale que leur père ; dans ce cas précis, 18 % des mouvements de mobilité sont des flux de contre-mobilité.

Cela dit, et afin de visualiser dans quelle mesure le fait de soustraire les mouvements de contre-mobilité de la mesure de la mobilité intragénérationnelle modifie nos résultats initiaux quant à son évolution, nous présentons, dans la Figure 3.1. les proportions de mobilité socioprofessionnelle en cours de carrière, tous types de mouvements confondus (y compris la contre-mobilité) et la proportion de mobilité sociale biographique (obtenue en soustrayant la part de contre-mobilité de la mesure de la mobilité). Outre le degré de surestimation de la mobilité intragénérationnelle en l'absence de prise en compte de l'origine sociale, cette figure montre que le fait de retirer les mouvements de contre-mobilité de la mesure de la mobilité en cours de carrière ne modifie pas de manière substantielle nos commentaires initiaux sur son évolution. Hormis le lissage de la légère augmentation de la mobilité intragénérationnelle observée chez les hommes entre 1970 et 2003, les grandes tendances de l'évolution de la mobilité intragénérationnelle restent inchangées. Ne pas tenir compte de la contre-mobilité conduit donc à surestimer la part des individus qui changent de position sociale au cours de la vie, mais elle n'explique pas à elle seule les évolutions observées de la mobilité intragénérationnelle en France.

FIGURE 3.1. – ***Mobilité sociale biographique***



Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2003, 44,1 % des femmes ont changé de position sociale entre leur premier emploi et l'emploi exercé à la date de l'enquête ; lorsque nous soustrayons de ces 44,1 % la part des contre-mobiles (7,9 points de pourcentage) nous aboutissons à un taux de mobilité sociale biographique (qui est égale à la mobilité intragénérationnelle nette des mouvements de contre-mobilité) de 36,2 %.

Note : La mobilité socioprofessionnelle comprend ici tous les mouvements de mobilité en cours de carrière. La mobilité sociale biographique, en revanche, mesure la mobilité de carrière nette de la contre-mobilité (mobilité socioprofessionnelle = mobilité sociale biographique + contre-mobilité).

S'il est vrai que le phénomène de la contre-mobilité est relativement peu fréquent, nous avons constaté dans le chapitre 2 son importance inégale selon les milieux sociaux (voir les Figures 2.8. et 2.9. du chapitre 2) ; nous avons notamment observé qu'il garde une certaine importance au fil du temps et par rapport à d'autres types de parcours chez les fils de cadres de niveau supérieur, de petits-bourgeois et d'ouvriers qualifiés. Chez les

femmes, en revanche, la contre-mobilité est généralement moins répandue[15], et son importance varie dans le temps, y compris dans un même milieu social. Néanmoins, nous pouvons dire que cette trajectoire occupe une place un peu moins marginale chez les filles de cadres supérieurs et inférieurs et, dans la période la plus récente, chez les femmes issues de la classe ouvrière non qualifiée[16].

Ces observations sont importantes pour la suite de ce chapitre. Ne pouvant pas présenter une analyse détaillée de la contre-mobilité des femmes et des hommes provenant de sept classes sociales différentes et sur quatre périodes d'observation, nous nous limiterons, d'une part, à la période la plus récente et, d'autre part, aux individus issus des milieux dans lesquels ce phénomène est relativement plus important qu'ailleurs. En effet, nous nous intéressons ici davantage à la structure et aux déterminants de la contre-mobilité qu'à son évolution ; cela se justifie d'autant plus que, nous l'avons déjà montré plus haut (dans le chapitre 2), ni son importance globale ni sa distribution sociale ne semblent connaître de changements majeurs dans le temps.

Il est enfin intéressant de noter que, dans la période la plus récente et parmi les catégories d'origine/destination des contre-mobiles auxquelles nous limitons la présente analyse (à l'exception des fils de petits-bourgeois), lorsqu'ils sont immobiles au sens intergénérationnel du terme, les individus de ces différents milieux tendent plus à ne jamais quitter leur classe sociale d'origine qu'à devenir contre-mobiles (voir les Figures 2.8. et 2.9. du chapitre 2). Ces individus contre-mobiles seraient alors en partie exceptionnels par rapport à ceux à qui ils vont finir par ressembler, car ils ne suivent pas le chemin principal – c'est-à-dire le plus fréquent –, de la reproduction sociale de leur classe d'origine[17]. Ainsi, pour rendre compte des mécanismes en jeu, nous allons comparer les contre-mobiles à leurs homologues sociaux qui ne quittent jamais leur classe d'origine, c'est-à-dire que nous allons comparer deux trajectoires de reproduction sociale : une qui implique l'absence de la mobilité en cours de carrière[18], et l'autre qui en émerge.

---

[15] Les moindres taux de contre-mobilité chez les femmes sont dus en grande partie au fait que nous comparons leurs destinées sociales uniquement avec la position de leur père, alors même que leur distribution socioprofessionnelle est sans doute plus similaire à celle de leur mère. Cela constitue un facteur supplémentaire de mobilité « structurelle » des femmes et implique une sous-estimation de leur immobilité intergénérationnelle, point sur le quel nous reviendrons plus loin.

[16] Il est à noter que, par souci de lisibilité, nous ferons principalement référence à la catégorie VIIab + IIIb par le raccourci « ouvriers/ouvrières non qualifiés », bien qu'elle comprenne également les employés de niveau inférieur.

[17] Rappelons-nous par ailleurs que les fils issus de la *service class* supérieure et les fils d'ouvriers qualifiés d'une part, et les filles des deux fractions de la *service class*, ainsi que les filles d'ouvriers non qualifiés d'autre part représentent les classes dont la propension à l'immobilité sociale – en termes de destinées des enfants qui en sont issus – est parmi les plus prononcées.

[18] En parlant de la trajectoire de reproduction impliquant à la fois l'immobilité intra- et intergénérationnelle, nous utiliserons parfois la terminologie de Thélot (1982), qui désigne ces individus comme « ancrés » ; nous parlerons également de « double immobilité ».

3.2. Contre-mobilité en perspective : deux trajectoires de reproduction sociale

Dans la suite de ce chapitre, nous chercherons à décrire les modalités d'insertion professionnelle des individus contre-mobiles, en examinant d'abord les positions qu'ils occupent dans leur premier emploi, puis en comparant les caractéristiques de leur premier emploi à celles qui sont associées aux premiers emplois des double immobiles (c'est-à-dire des individus qui sont immobiles à la fois au sens inter- et intragénérationnel du terme). Une fois que nous aurons établi ces différences en matière de qualité d'insertion professionnelle, nous chercherons à compléter cette analyse comparative en prenant en compte le niveau d'éducation et le degré d'homogamie parentale des individus ayant suivi ces différentes trajectoires de reproduction sociale, dans l'objectif d'explorer les mécanismes sous-jacents aux parcours de contre-mobilité.

3.2.1. Quelle insertion sur le marché du travail des individus contre-mobiles ?

Tout d'abord, l'analyse des caractéristiques de l'insertion sur le marché du travail des individus contre-mobiles permet d'identifier le type de parcours que cette trajectoire sous-tend pour les individus issus de différents milieux sociaux. Les données du Tableau 3.3. (les hommes) et du Tableau 3.4. (les femmes) montrent que la contre-mobilité consiste le plus souvent en un déclassement social temporaire à la première embauche. Ainsi, ce qui apparait comme promotion sociale à l'échelle d'une carrière n'est rien d'autre qu'un déclassement temporaire au premier emploi, suivi du retour à la position sociale d'origine de l'individu, et correspond donc bien *in fine* à une immobilité intergénérationnelle. Qui plus est, ce déclassement implique souvent le passage temporaire vers une des catégories sociales voisines. Pour les fils et les filles issus de la *service class* supérieure, il s'agit le plus souvent de sa fraction inférieure, pour les petits-bourgeois d'un passage vers les métiers ouvriers (qualifiés ou non) ou encore, dans le cas des ouvriers qualifiés, de l'insertion sur le marché du travail en tant qu'ouvriers non qualifiés ; quant aux femmes issues de la fraction inférieure de la *service class* et aux filles d'ouvriers non qualifiés, lorsqu'elles sont contre-mobiles, leur premier emploi correspond le plus souvent à une position d'employée de niveau supérieur. Les filles d'ouvriers non qualifiés sont donc le seul exemple où, dans la plupart des cas, la contre-mobilité prend la forme d'une promotion temporaire – de faible portée sociale – suivie d'un déclassement social.

Afin de s'assurer que les différences entre les parcours des immobiles et des contre-mobiles de différents milieux sociaux ne s'expliquent pas par le seul caractère plus

ou moins « épisodique » de leur premier emploi (auquel cas le déclassement initial que l'on observe chez les contre-mobiles pourrait n'être qu'un artéfact statistique), nous proposons dans l'Annexe 3.1. un examen de la durée d'occupation du premier emploi selon la trajectoire de reproduction sociale suivie. Cette information, disponible uniquement dans les enquêtes 1993 et 2003, nous permet de constater que, bien que les contre-mobiles soient légèrement moins nombreux à connaître une durée longue d'occupation du premier emploi, la majorité des individus, quelle que soit leur trajectoire de reproduction sociale, occupent leur premier emploi pendant trois ans ou plus. À quelques exceptions près, nous retrouvons des résultats similaires quel que soit le milieu social d'origine et la classe de destination de ces individus. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une preuve définitive de la validité des résultats que nous proposons ici (d'autant plus que des calculs analogues n'ont pas pu être effectués à partir de l'enquête FQP 2014-2015 que nous mobilisons dans le présent chapitre), ces observations démontrent au moins que la contre-mobilité n'est pas qu'un simple bruit statistique.

Cela dit, nous pourrions penser que ce déclassement temporaire au premier emploi représente une contrepartie de l'entrée précoce sur le marché du travail, ou encore un indice de difficulté d'insertion professionnelle, conséquences des moindres ressources socio-économiques dont disposent les individus contre-mobiles et leurs familles. Ainsi, l'allongement des trajectoires scolaires, l'accroissement du délai d'obtention du premier emploi (Biscourp, 2006) et l'évolution des stratégies d'emploi des entreprises (Galland, 1985) – changements qui impliquent une complexification des parcours d'insertion dont il était question dans les chapitres précédents – seraient loin d'entrainer une homogénéisation des temporalités de l'insertion sur le marché du travail selon le genre ou selon les classes d'origine et d'entrée dans la vie active, et pourraient en outre introduire de nouveaux clivages qui jalonnent les trajectoires socioprofessionnelles des individus. Dès lors, il est important d'étudier les caractéristiques d'insertion professionnelle des individus en fonction de leur trajectoire de reproduction, puisqu'il se peut que les contre-mobiles ne présentent pas les mêmes parcours d'insertion que leurs homologues sociaux, et qu'ils pourraient, du fait de leurs ressources sociales moindres, être poussés à une insertion professionnelle plus précoce et moins favorable. Pour décrire ces parcours, et ne disposant pas des informations sur la durée effective du premier emploi en 2014-2015, nous nous sommes appuyée sur quatre indicateurs de la « qualité » de l'insertion professionnelle : l'âge au premier emploi, la durée écoulée entre la fin des études et le premier emploi, le type de contrat et la nature du temps de travail du premier emploi.

TABLEAU 3.3. – ***Premiers emplois des contre-mobiles (hommes, 2014-2015)***

Origine sociale/Destination	*Premier emploi*	%	*N*
Service class supérieure	*Service class* inférieure	35,3	66 700
	Employés de niveau supérieur	10,5	19 900
	Petite bourgeoisie	0,8	1 400
	Agriculteurs	0	0
	Ouvriers qualifiés	34,9	66 100
	Ouvriers semi-/non qualifiés	18,5	35 000
	Ensemble	*100*	*189 100*
Petite bourgeoisie	*Service class* supérieure	7,1	7 000
	Service class inférieure	13,6	13 400
	Employés de niveau supérieur	10,9	10 700
	Agriculteurs	0	0
	Ouvriers qualifiés	33,5	33 100
	Ouvriers semi-/non qualifiés	35	34 500
	Ensemble	*100*	*98 600*
Ouvriers qualifiés	*Service class* supérieure	0,5	1 300
	Service class inférieure	6,8	18 700
	Employés de niveau supérieur	6,3	17 400
	Petite bourgeoisie	1,3	3 700
	Agriculteurs	0	0
	Ouvriers semi-/non qualifiés	85,1	234 600
	Ensemble	*100*	*275 700*

Source : Insee, Enquête FQP 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2014-2015, 35,3 % des hommes contre-mobiles issus de la *service class* supérieure, étaient dans la fraction inférieure de cette même classe lors de leur premier emploi.

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvriers non qualifiés », mais elle inclut également les employés de niveau inférieur.

Dans la mesure où dans le cadre de la contre-mobilité les classes d'origine et de destination sont identiques, tout départ de la classe d'origine est par définition associé à un retour ultérieur dans la même classe (comme suggéré par l'intitulé de la première colonne).

TABLEAU 3.4. – ***Premiers emplois des contre-mobiles (femmes, 2014-2015)***

Origine sociale/Destination	*Premier emploi*	%	*N*
Service class supérieure	*Service class* inférieure	41,2	50 800
	Employées de niveau supérieur	31,3	38 600
	Petite bourgeoisie	0,9	1 100
	Agricultrices	0	0
	Ouvrières qualifiées	10,4	12 800
	Ouvrières semi-/non qualifiées	16,2	20 000
	Ensemble	*100*	*123 300*
Service class inférieure	*Service class* supérieure	10,6	4 300
	Employées de niveau supérieur	69,2	28 100
	Petite bourgeoisie	0	0
	Agricultrices	0	0
	Ouvrières qualifiées	5,6	2 300
	Ouvrières semi-/non qualifiées	14,6	5 900
	Ensemble	*100*	*40 600*
Ouvriers semi-/non qualifiés	*Service class* supérieure	0	0
	Service class inférieure	8,9	14 000
	Employées de niveau supérieur	67,4	106 500
	Petite bourgeoisie	2,3	3 700
	Agricultrices	0,7	1 000
	Ouvrières qualifiées	20,7	32 600
	Ensemble	*100*	*157 900*

Source : Insee, Enquête FQP 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 40 à 59 ans, actives occupées au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2014-2015, 69,2 % des femmes contre-mobiles issues de la fraction inférieure de la *service class* se sont insérées sur le marché du travail en tant qu'employées de niveau supérieur.

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvriers non qualifiés », mais elle inclut également les employés de niveau inférieur.

Dans la mesure où dans le cadre de la contre-mobilité les classes d'origine et de destination sont identiques, tout départ de la classe d'origine est par définition associé à un retour ultérieur dans la même classe (comme suggéré par l'intitulé de la première colonne).

Ainsi, comme le montrent les Tableau 3.5. (les hommes) et Tableau 3.6. (les femmes), bien que les différences ne soient pas très prononcées, elles vont pour la plupart dans la même direction, et suggèrent dans l'ensemble une situation plus défavorable des individus ayant fait l'expérience de la contre-mobilité par rapport à leurs homologues sociaux dont l'insertion s'est déroulée dans la continuité de leur milieu d'origine. Moins

nombreux à accéder à leur premier emploi moins d'un an après la fin de leur scolarité[19] et, une fois qu'ils y arrivent, plus nombreux à exercer le premier emploi dans le cadre d'un contrat à durée déterminée[20], les individus contre-mobiles de la plupart des milieux sociaux semblent plus enclins à connaître une période de précarité en début de vie active. En outre, au sommet de la structure sociale, les individus contre-mobiles s'insèrent sur le marché du travail en moyenne deux à trois ans plus tôt que leurs homologues sociaux et, dans le cas des femmes, quel que soit leur milieu d'origine, exercent plus souvent leur premier emploi à temps partiel.

[19] Les très rares individus (4 individus au total, dont 3 hommes et 1 femme) qui ont déclaré avoir commencé leur premier emploi avant la fin de leurs études (et pour lesquels des valeurs négatives sont obtenues dans le calcul de la durée écoulée entre l'année de la fin des études et l'année du début du premier emploi) ont été exclus de l'analyse. Nous avons préféré cette solution à celle qui consisterait à les regrouper avec les individus pour qui la durée écoulée entre la fin de la formation et le début du premier emploi est inférieure à un an, car les deux situations peuvent refléter des conditions sociales très différentes, voire opposées : potentiel signe de difficultés financières, l'expérience du travail pendant les études ne peut pas être assimilée à celle où l'emploi commence dès la fin de la formation et qui serait plutôt un indice de l'absence de difficultés dans l'insertion professionnelle. Cela dit, vu le très faible nombre d'individus concernés, cette décision n'a pas d'effets majeurs sur nos résultats.

[20] Bien que ces résultats suggèrent que les individus contre-mobiles restent moins longtemps dans leur premier emploi, ils n'impliquent pas pour autant que ces expériences professionnelles soient tout à fait transitoires : en 2003, par exemple, 75 % des individus immobiles et 63 % des contre-mobiles ont passé deux ans ou plus dans leur premier emploi (voir l'Annexe 3.1.).

TABLEAU 3.5. – ***Caractéristiques de l'insertion professionnelle (hommes, 2014-2015)***

Trajectoire de reproduction sociale	*Classe d'origine sociale (Hommes, 2014-2015)*								
Âge au premier emploi (moyenne)	***Service class* supérieure**			**Petite bourgeoisie**			**Ouvriers qualifiés**		
immobilité inter- et intragénérationnelle	**26,3** [25,8 ; 26,8]			**20,1** [19,3 ; 21]			**20** [19,7 ; 20,4]		
contre-mobilité	**23,1** [22,6 ; 23,6]			**21,7** [21 ; 22,4]			**19,9** [19,5 ; 20,2]		
Ensemble de l'origine	**23,9** [23,6 ; 24,2]			**21,7** [21,4 ; 22]			**20,7** [20,5 ; 20,9]		
Durée écoulée entre la fin des études et le premier emploi	**< 1**	**1 an**	**≥ 2 ans**	**< 1**	**1 an**	**≥ 2 ans**	**< 1**	**1 an**	**≥ 2 ans**
immobilité inter- et intragénérationnelle	43,5	26,2	30,3	79,3	9,7	11	56,4	20,5	23,1
contre-mobilité	39,1	32,4	28,5	44,2	29,6	26,2	53,4	21,5	25,1
Ensemble de l'origine	42,8	27,3	29,9	50,7	26,5	22,8	52,9	22	25,1
Type de contrat de travail au premier emploi	**CDD**	**Autre**		**CDD**	**Autre**		**CDD**	**Autre**	
immobilité inter- et intragénérationnelle	27,3	72,7		0	100		35,1	64,9	
contre-mobilité	31,8	68,2		27,8	72,2		57,5	42,5	
Ensemble de l'origine	33,3	66,7		32,3	67,7		42,1	57,9	
Nature du temps de travail dans le premier emploi	**TC**	**TP**		**TC**	**TP**		**TC**	**TP**	
immobilité inter- et intragénérationnelle	92,7	7,3		94,3	5,7		97,3	2,7	
contre-mobilité	91,2	8,8		95,7	4,3		93,1	6,9	
Ensemble de l'origine	91,9	8,1		95,1	4,9		95,4	4,6	

Source : Insee, Enquête FQP 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant et pour lesquels les quatre variables d'intérêt sont renseignées.

Lecture : En 2014-2015, l'âge moyen au premier emploi des individus issus de la fraction supérieure de la *service class* n'ayant jamais quitté leur milieu d'origine était de 26,3 ans, contre 23,1 ans pour les contre-mobiles de ce milieu. Par ailleurs, 39,1 % de ces derniers ont trouvé leur premier emploi moins d'un an après leurs études initiales ; ils sont 31,8 % à exercer ce premier emploi dans le cadre d'un contrat CDD et 8,8 % à travailler à temps partiel.

Note : En tant que contrat à durée déterminée (CDD) sont considérés les stages, les contrats en alternance (y compris l'apprentissage), les contrats intérimaires, les contrats saisonniers et les CDD ; TC = à temps complet, TP = à temps partiel.

TABLEAU 3.6. – ***Caractéristiques de l'insertion professionnelle (femmes, 2014-2015)***

Trajectoire de reproduction sociale	*Classe d'origine sociale (Femmes, 2014-2015)*								
Âge au premier emploi (moyenne)	***Service class* supérieure**			***Service class* inférieure**			**Ouvriers semi-/non qualifiés**		
immobilité inter- et intragénérationnelle	**26,3** [25,7 ; 26,9]			**23,9** [23,1 ; 24,7]			**19,9** [19,4 ; 20,5]		
contre-mobilité	**24** [23,2 ; 24,8]			**22,7** [21,1 ; 24,4]			**20,7** [19,8 ; 21,5]		
Ensemble de l'origine	**24** [23,6 ; 24,4]			**22,9** [22,4 ; 23,3]			**20,7** [20,4 ; 21]		
Durée écoulée entre la fin des études et le premier emploi	**< 1**	**1 an**	**≥ 2 ans**	**< 1**	**1 an**	**≥ 2 ans**	**< 1**	**1 an**	**≥ 2 ans**
immobilité inter- et intragénérationnelle	59,3	25,8	14,9	65,5	21,8	12,7	43,8	21,7	34,5
contre-mobilité	51,3	27,8	20,9	51,2	30,1	18,7	45,8	24,6	29,6
Ensemble de l'origine	54,4	25,1	20,5	56,9	25,3	17,8	53,4	21,9	24,7
Type de contrat de travail au premier emploi	**CDD**	**Autre**		**CDD**	**Autre**		**CDD**	**Autre**	
immobilité inter- et intragénérationnelle	21,9	78,1		35,9	64,1		51,4	48,6	
contre-mobilité	44,7	55,3		52,7	47,3		54,4	45,6	
Ensemble de l'origine	37,5	62,5		43,1	56,9		49,3	50,7	
Nature du temps de travail dans le premier emploi	**TC**	**TP**		**TC**	**TP**		**TC**	**TP**	
immobilité inter- et intragénérationnelle	87,2	12,8		92,6	7,4		76,7	23,3	
contre-mobilité	83,8	16,2		79,8	20,2		68,8	31,2	
Ensemble de l'origine	84,9	15,1		85,7	14,3		78	22	

Source : Insee, Enquête FQP 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 40 à 59 ans, actives occupées au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant et pour lesquelles les quatre variables d'intérêt sont renseignées.

Lecture : Voir la note de lecture associée au Tableau 3.5.

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvriers non qualifiés », mais elle inclut également les employés de niveau inférieur.

En tant que contrat à durée déterminée (CDD) sont considérés les stages, les contrats en alternance (y compris l'apprentissage), les contrats intérimaires, les contrats saisonniers et les CDD ; TC = à temps complet, TP = à temps partiel.

Dans l'ensemble, ces résultats montrent que nous aurions tort de réduire les déclassements observés dans les parcours des contre-mobiles à un simple bruit statistique, tout autant que d'assimiler ces trajectoires aux autres parcours de reproduction sociale dont elles diffèrent particulièrement. La cohérence de ces variations des caractéristiques des parcours d'insertion suggère ainsi qu'il existe de véritables différences dans les ressources individuelles mais aussi sociales et parentales dont disposent les individus ayant connu des trajectoires différentes de reproduction sociale. C'est pourquoi nous souhaitons à présent explorer les différences entre les individus

contre-mobiles et ceux qui n'ont jamais quitté leur milieu d'origine, tant du point de vue des ressources disponibles (niveau d'éducation) que des ressorts familiaux (homogamie parentale).

3.2.2. Le rôle du niveau d'éducation et de l'homogamie parentale : (dés)ajustements sociaux

Niveau d'éducation des contre-mobiles

Les Figures 3.2. et 3.3. illustrent la distribution des niveaux d'éducation selon les différentes trajectoires des enquêtés.

Dans le cas des fils et des filles issus de la *service class* supérieure qui ont commencé leur vie active dans cette même classe pour ne jamais la quitter ensuite, conformément à nos attentes, il s'agit d'individus plus diplômés que leurs homologues contre-mobiles. En effet, à la fois chez les hommes et chez les femmes, presque tous sont titulaires d'un diplôme universitaire. Les individus contre-mobiles, bien que plus instruits que les fils et filles de cadres dans leur ensemble, le sont toutefois moins que les double immobiles de cette classe, et ces différences sont particulièrement remarquables lorsque nous comparons les proportions de diplômés des deuxième et troisième cycles universitaires. Ressource principale pour la transmission du statut social d'une génération de cadres à l'autre, le diplôme est manifestement un moyen sûr pour les individus des milieux supérieurs de s'y assurer une carrière stable et continue, ce que confirment d'autres études (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005). Cependant, le fait de ne pas accéder aux titres scolaires les plus élevés est loin de déterminer l'issue négative du processus de reproduction sociale (Bernardi et Gil-Hernández, 2021)[21], comme en témoigne le cas des individus contre-mobiles de cette catégorie. Autrement dit, on peut sans doute en inférer que le soutien familial constitue ici un « filet protecteur », dont l'effet va au-delà d'une « efficacité matérielle immédiate », et réside davantage dans les « possibilités de "rattrapage" qu'il semble autoriser » (Galland, 1985, p. 60). Il en va de même, quoique de façon plus prononcée, pour les femmes issues du milieu de la fraction inférieure de la *service class*. Toutefois, à la différence de ce qui caractérise le milieu de la fraction supérieure de la *service class*, le diplôme universitaire du premier cycle semble

[21] Il peut paraitre étonnant que nous parlions ici des titulaires de diplômes universitaires du premier cycle comme de personnes sous-diplômées ; cependant, si l'on garde à l'esprit la distribution des titres scolaires dans les parcours de ceux qui occupent durant toute leur vie professionnelle des positions supérieures dans la hiérarchie de l'emploi, ce traitement interroge moins. Certains auteurs ont ainsi souligné la possibilité que la seconde expansion scolaire aurait pour conséquence une dévalorisation importante des titres de premier cycle universitaire pour les cohortes nées à partir de 1970 (Chauvel, 1998).

généralement suffisant pour assurer la continuité et la stabilité des carrières dans la fraction inférieure de cette classe.

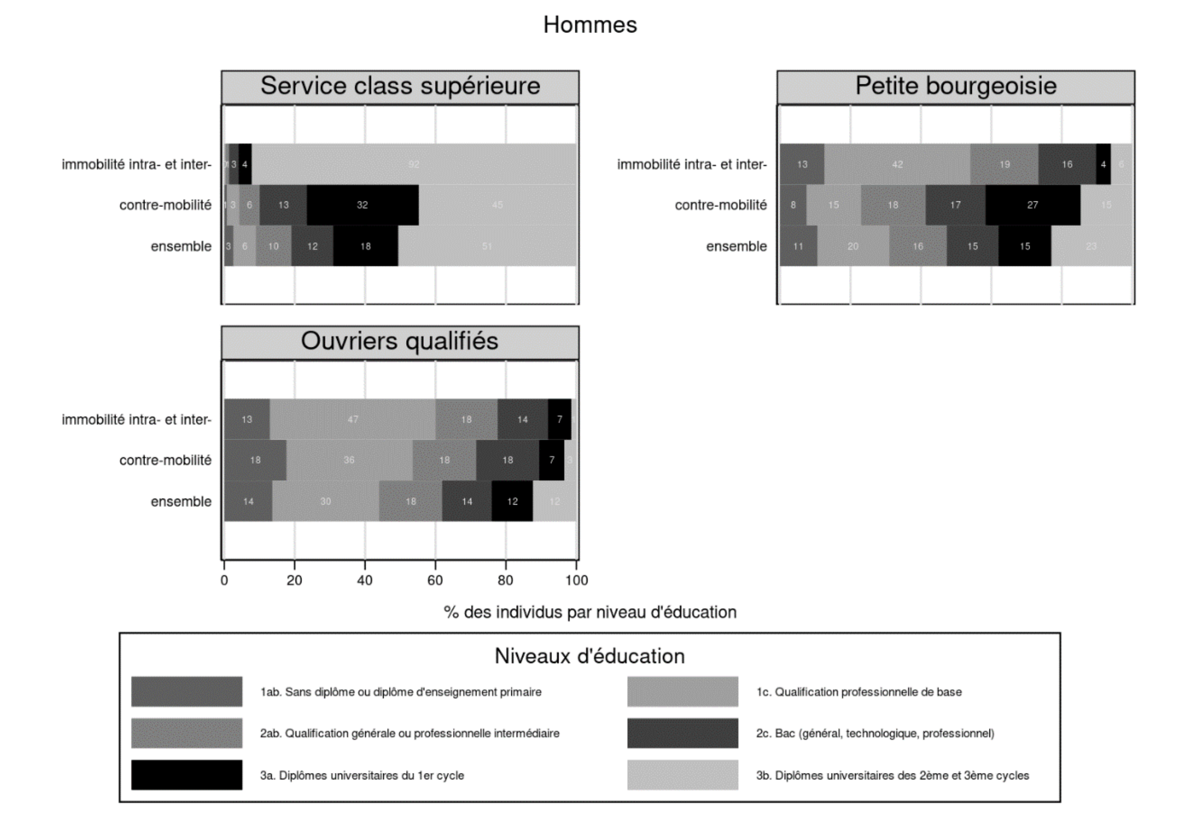
En revanche, les tendances sont loin d'être aussi claires chez les fils d'ouvriers qualifiés. Les contre-mobiles de ce milieu sont plus nombreux à n'avoir aucun diplôme ou bien à n'avoir suivi qu'un enseignement primaire, moins nombreux à disposer d'un diplôme de type CAP, mais aussi plus nombreux à disposer d'un diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat. Dans ce cas donc, l'idée du rattrapage de la position sociale par mobilité (et faute de titres scolaires suffisamment élevés) ne tient pas vraiment. Une partie de cette hétérogénéité observée pourrait être liée à la diversité des premiers emplois des contre-mobiles de cette origine qui, même s'ils s'apparentent à des déclassements temporaires, ne s'y réduisent pour autant pas entièrement, ce qui pourrait brouiller le tableau général que dessine la distribution de leurs niveaux de diplôme. Dans ce milieu donc, parmi les contre-mobiles, nous retrouvons les individus les moins éduqués, dont l'ascension sociale (de courte portée) vers les positions d'ouvriers qualifiés est probablement due aux promotions internes liées à l'ancienneté. Cette accumulation de compétences pratiques avec l'âge « compenserait » donc la relative absence des qualifications professionnelles de base (du type CAP), qui permettent à ceux qui en disposent de s'insérer sur le marché du travail directement en tant qu'ouvriers qualifiés. Cependant, nous avons également remarqué que les contre-mobiles étaient aussi légèrement plus nombreux à détenir des diplômes équivalents ou supérieurs au baccalauréat. Dans ce cas, ils occupent probablement des postes subalternes pendant leur période de formation professionnelle, impliquant certes un déclassement temporaire, mais permettant aussi à ceux qui ont suivi une formation longue de s'insérer plus rapidement sur le marché du travail et de bénéficier de transitions professionnelles ultérieures plus souples (notamment vers des positions d'ouvriers qualifiés).

Qu'en est-il des femmes contre-mobiles issues de milieux ouvriers non qualifiés et des hommes issus de la petite bourgeoisie ? Dans les deux cas, nous l'avons souligné, la contre-mobilité a un sens social différent. Dans le premier, comme le montre la Figure 3.3., il s'agit de femmes nettement plus diplômées que celles occupant des positions non qualifiées tout au long de leur parcours socioprofessionnel. En même temps, elles apparaissent comme moins diplômées que les filles d'ouvriers non qualifiés dans leur ensemble, ce qui explique probablement en partie le caractère relativement temporaire de leur promotion, par ailleurs souvent de courte portée. Ces femmes, qui deviennent majoritairement des employées de niveau supérieur au premier emploi, se retrouvent donc déclassées ou reclassées à des positions plus subalternes d'ouvrières non qualifiées ou employées de niveau inférieur lors de leur dernier emploi. Nous pouvons supposer que ces déclassements succèdent peut-être à des périodes d'inactivité plus ou moins longues,

souvent associées à la naissance d'enfants ou plus largement à l'institution du mariage dans ses différentes facettes, et sont plus susceptibles de se produire dans le parcours des femmes moins éduquées[22]. Face aux difficultés et contraintes financières que rencontrent ces femmes, le déclassement serait peut-être un moyen de sortir de l'inactivité ou du chômage le plus rapidement possible (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005, p. 72-73), ce qui nous invite à penser les mécanismes de *class* et de *glass ceiling* conjointement. Une explication alternative serait que le déclassement social constitue une façon pour ces femmes de répondre au conflit travail-famille, dont la conciliation s'opère souvent au détriment de la qualité de ce premier (Bihagen, 2007).

[22] En effet, même si les effets « néfastes » du mariage et de la naissance d'enfants sont observés chez toutes les femmes, plus ou moins aisées socialement (Singly, 1987), ils sont néanmoins différents selon les milieux sociaux : pour les femmes plus éduquées, par exemple, la naissance d'un enfant est plus souvent associée au passage au temps partiel ; chez les moins instruites, elle entraine souvent la cessation de l'activité professionnelle (Curraize et Hugounenq, 2004 ; Samuel, Martiskainen de Koenigswarter et Vilter, 2012, p. 22) ; par ailleurs, les pertes de revenu salarial sont bien plus considérables pour les femmes au bas de l'échelle salariale que pour les femmes les mieux payées (Pora et Wilner, 2019). Bien que les résultats concernant l'existence de « *male marital wage premium* » soient contrastés (comparer par exemple Pollmann-Schult, 2011 ; Ludwig et Brüderl, 2018) et que, par conséquent, l'effet causal du mariage sur la progression des carrières masculines ne puisse pas être attesté avec certitude, il n'existe pas, à notre connaissance, d'études empiriques qui montrerait des effets négatifs du mariage sur les perspectives professionnelles des hommes, ce qui rend le contraste avec la situation féminine saisissant.

FIGURE 3.2. – ***Distribution des niveaux d'éducation selon la trajectoire socioprofessionnelle (hommes, 2014-2015)***



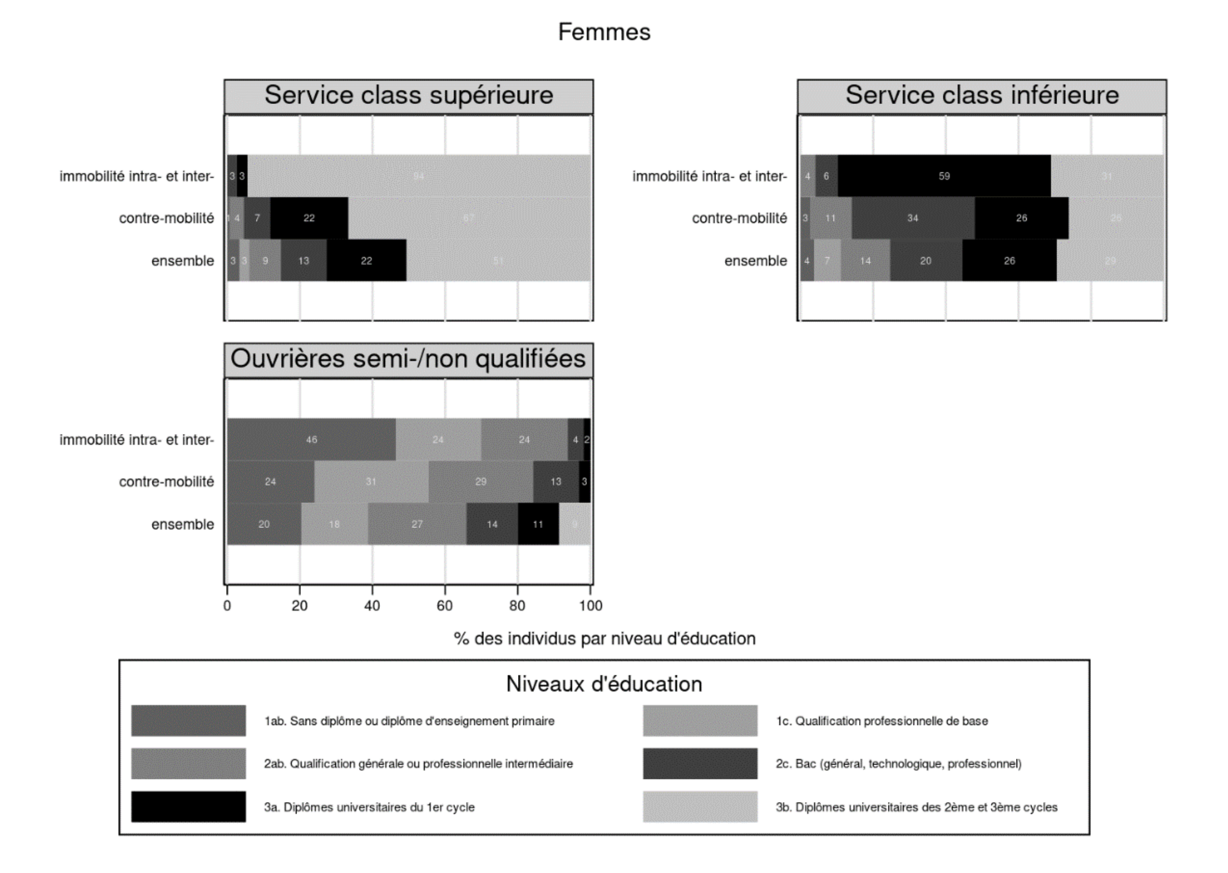
Source : Insee, Enquête FQP 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2014-2015, sur l'ensemble des hommes issus de la *service class* supérieure, 51 % étaient diplômés du deuxième ou troisième cycle universitaire ; c'était le cas de 92 % des hommes de ce milieu n'ayant jamais quitté leur position sociale d'origine et de seulement 45 % des hommes contre-mobiles de ce milieu.

Note : « Ensemble » se réfère à tous les hommes d'une catégorie d'origine donnée, indépendamment de leur trajectoire socioprofessionnelle et de leur classe de destination.

FIGURE 3.3. – ***Distribution des niveaux d'éducation selon la trajectoire socioprofessionnelle (femmes, 2014-2015)***



Source : Insee, Enquête FQP 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 40 à 59 ans, actives occupées au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2014-2015, sur l'ensemble des femmes issues de la *service class* supérieure, 51 % étaient diplômées du deuxième ou troisième cycle universitaire ; c'était le cas de 94 % des femmes de ce milieu n'ayant jamais quitté leur position sociale d'origine, et de seulement 67 % des femmes contre-mobiles de ce milieu.

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvrières non qualifiées », mais elle inclut également les employées de niveau inférieur.

« Ensemble » se réfère à l'ensemble des femmes d'une catégorie d'origine donnée, indépendamment de leur trajectoire socioprofessionnelle et de leur classe de destination.

Dans un contexte tout autre, et avec des implications relativement opposées, nous retrouvons les mêmes régularités chez les hommes contre-mobiles de la petite bourgeoisie : plus diplômés que leurs homologues immobiles sociaux, ils sont par exemple plus de deux fois plus nombreux que ces derniers à être titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat. Le lien entre le niveau d'éducation et les probabilités de mise à son compte en France est bien documenté, de même que la variation du niveau

d'éducation requis en fonction du secteur d'activité (Amossé et Goux, 2004). Or, pourquoi ce niveau serait-il différent selon la trajectoire de reproduction ? Gardant à l'esprit que, dans le contexte français, le poids du travail non salarié de type traditionnel dans les secteurs de la construction et de l'industrie diminue, tandis que le poids du travail non salarié de type professionnel (hautement qualifié) dans le secteur des services augmente au fil du temps et sachant que, pour l'emploi indépendant de type professionnel c'est le diplôme qui semble jouer un rôle plus important que le fait d'avoir un père dans la même classe (Amossé et Goux, 2004), les différences de niveau d'éducation des individus contre-mobiles et immobiles pourraient résulter des différences de secteurs de l'emploi non salarié. En d'autres termes, les individus contre-mobiles pourraient être davantage ceux qui s'installent dans un secteur d'activité autre que celui de leur père, auquel cas le diplôme serait un atout important pour leur activité professionnelle, en plus ou au-delà de l'origine sociale.

Pour davantage éclairer ce point, nous avons analysé les conditions de mise à son compte selon la trajectoire professionnelle (Tableau 3.7.). Il ressort de ces analyses que les individus qui sont indépendants depuis l'entrée dans la vie active sont plus nombreux que les autres à reprendre ou racheter leur entreprise – 49,5 % accèdent ainsi à l'indépendance, contre 31,4 % des contre-mobiles, qui eux y accèdent le plus souvent en créant leur propre entreprise (63 %). En outre, parmi ceux qui accèdent à l'indépendance via la reprise ou le rachat de l'entreprise, les double immobiles sont 78,1 % à la reprendre ou racheter directement à leurs parents, contre 51,7 % des contre-mobiles et 30,5 % de l'ensemble des indépendants. Au-delà donc des différences en termes de niveau d'éducation, ce que ces deux voies de reproduction sociale semblent dessiner, ce sont « deux façons différentes d'hériter du statut d'indépendant » : l'une passe par la reprise de l'entreprise familiale, là où l'autre passe par l'installation dans un autre secteur d'activité, aucune n'étant sans rapport avec le patrimoine des parents (Gollac, 2008, p. 63-66). Sans doute le phénomène de contre-mobilité dans ce milieu renvoie-t-il en partie à des différences dans la taille et dans la composition du patrimoine des parents via la détermination des modalités de la mise à son compte, éléments que la présente analyse ne permet malheureusement pas d'explorer davantage.

TABLEAU 3.7. – ***Conditions de la mise à son compte (hommes, 2014-2015)***

Trajectoire de reproduction sociale	**Petite bourgeoisie** *(Hommes, 2014-2015)*			
Condition de création de l'entreprise	En créant l'entreprise	En reprenant ou en rachetant l'entreprise	En étant nommé à la tête de l'entreprise	
immobilité inter- et intragénérationnelle	48,8	49,5	1,7	
contre-mobilité	63	31,4	5,6	
Ensemble des indépendants	67,9	29,1	3	
Précédent dirigeant de l'entreprise en cas de reprise ou de rachat	Père ou mère	Conjointe	L'ancien patron de l'enquêté	Un tiers
immobilité inter- et intragénérationnelle	78,1	0	9,6	12,3
contre-mobilité	51,7	0	7,8	40,5
Ensemble des indépendants	30,5	0,8	18,7	50

Source : Insee, Enquête FQP 2014-2015.

Champ : Hommes indépendants à la date de l'enquête, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2014-2015, parmi les fils d'indépendants n'ayant jamais quitté leur position sociale d'origine, 48,8 % avaient accédé à l'indépendance en créant leur propre entreprise, contre 63 % des individus contre-mobiles de ce milieu et 67,9 % des indépendants (toutes origines confondues).

Toutes ces observations nous amènent à deux conclusions principales. Nous avons vu que la contre-mobilité implique très souvent un déclassement social temporaire au premier emploi, mais aussi qu'elle concerne davantage les parcours des individus moins diplômés que leurs homologues sociaux qui accèdent à leur position de destination sociale dès l'entrée dans la vie active. Au lieu de conclure que ces « échecs » de scolarisation et d'insertion professionnelle sont liés aux caractéristiques individuelles ou dus au hasard, nous souhaitons explorer d'autres éléments susceptibles d'en rendre compte. Dans la suite de ce chapitre, nous examinerons donc les itinéraires de reproduction sociale sous l'angle d'une éventuelle homogamie parentale, en prenant cette fois en compte la position sociale des deux parents de l'enquêté.

Voies de reproduction sociale et homogamie parentale

L'étude de l'homogamie parentale relève ici de l'intérêt pour l'homogénéité et, indirectement, pour la quantité et la qualité des ressources familiales qui caractérisent le milieu d'origine des individus contre-mobiles par rapport à ceux qui n'ont jamais quitté

leur classe d'origine. Étudier le lien entre l'homogamie parentale et la contre-mobilité nous semble ainsi nécessaire pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la contre-mobilité a été historiquement définie à l'aide de la comparaison de la position des fils avec celle de leur père. À notre connaissance, le rôle de la mère n'a jamais été étudié dans ce processus. Il nous a semblé d'autant plus important de se pencher sur cette question que nos analyses s'intéressent aussi aux parcours de mobilité féminins. Or, la prise en compte de la position de la mère dans la définition de l'origine sociale des enquêtés n'est jamais aisée du fait que ces mères sont, notamment dans les générations anciennes, souvent inactives, position qui ne nous apporte pas d'éclairages suffisants sur le milieu social d'origine des enquêtés. C'est pour cela que nous avons analysé les positions des parents conjointement, démarche qui fait en partie écho au travail récent de rénovation de la nomenclature PCS permettant de considérer les inégalités sociales à l'échelle du ménage (Amossé, 2019 ; Amossé et Chardon, 2020 ; Amossé et Cayouette-Remblière, 2022). Façon alternative de traiter de questions analogues, l'analyse de l'homogamie parentale permet en outre de s'intéresser à « la mise en commun des capitaux économique, culturel et social au sein d'un ménage » (Bouchet-Valat, 2014, p. 460). Le rôle du milieu familial étant crucial dans la définition et dans la détermination de la probabilité d'occurrence de la contre-mobilité, il nous semblait donc important d'en rendre compte de façon aussi précise que possible.

Ainsi, tout en permettant de mettre au jour le caractère genré de la transmission sociale (Marry, Fournier-Mearelli et Kieffer, 1995 ; Remillon et Lelièvre, 2018 ; Bukodi et Paskov, 2020), l'étude de l'homogamie parentale (c'est-à-dire du degré de cohérence des positions sociales occupées par les parents) pointe aussi sur le degré de reproduction sociale intergénérationnelle dans l'ensemble plus élevé que ne le laisse identifier la comparaison de la position de l'enquêté à la position de l'un de ses parents seulement. La mise en perspective du Tableau 3.8. (où l'indicateur de l'origine sociale tient compte de la position des deux parents de l'enquêté) avec le Tableau 3.2. (où l'origine sociale est définie par la seule position du père) permet ainsi de constater que l'ampleur de la contre-mobilité (et donc de la reproduction intergénérationnelle dans son ensemble) est systématiquement sous-estimée en l'absence de prise en compte de la position sociale de la mère, pour les hommes comme pour les femmes. Les écarts sont plus importants pour les femmes et, par ailleurs, l'indice combiné de l'origine sociale (mesure prenant en compte à la fois la position de la mère et celle du père de l'enquêté dans la définition de l'immobilité sociale)[23] donne des proportions de contre-mobilité qui ne diffèrent plus

[23] À l'aide de l'« indice combiné », sont considérés comme contre-mobiles les individus dont la position à la date de l'enquête correspond soit à la position du père, soit à celle de la mère, soit aux deux (si elles sont identiques). Il faudrait garder à l'esprit que, là encore, l'immobilité intergénérationnelle des femmes est sous-estimée, du fait que les femmes inactives et/ou chômeuses sont exclues de l'analyse, tandis que, par souci de ne pas se priver d'un quart de l'échantillon, les mères inactives ne le sont pas.

autant entre les femmes et les hommes. *In fine*, le fait d'avoir longtemps considéré uniquement la position du père pour mesurer l'origine sociale aurait donc pour effet de surestimer la « spécificité », voire l'ampleur, de la mobilité observée des femmes par rapport à celle des hommes.

TABLEAU 3.8. – ***Mobilité intragénérationnelle et contre-mobilité en France (origine sociale mesurée par l'« indice combiné »)***

Mobilité intragénérationnelle et contre mobilité : mesure de l'origine sociale revisitée			
	1993	**2003**	**2014-2015**
	n = 5 259	n = 11 835	n = 9 745
Hommes			
Immobiles	42,6	42,3	49,1
Mobiles	57,4	57,7	50,9
Parmi les mobiles, les contre-mobiles représentent…	15,5	16,7	16,1
	(13,3)	(14)	(12,8)
soit, en termes relatifs :	*27 %*	*29 %*	*32 %*
	(23 %)	*(24 %)*	*(25 %)*
Femmes			
Immobiles	56,5	55,9	52,3
Mobiles	43,5	44,1	47,7
Parmi les mobiles, les contre-mobiles représentent…	10,5	11,3	13,7
	(8,1)	(7,9)	(8,5)
soit, en termes relatifs :	*24 %*	*26 %*	*29 %*
	(19 %)	*(18 %)*	*(18 %)*

Source : Insee, Enquêtes FQP 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2003, 44,1 % des femmes ont changé de position sociale entre leur premier emploi et l'emploi exercé à la date de l'enquête ; parmi ces 44,1 %, 11,3 points de pourcentage représentent des femmes qui, après l'expérience de mobilité, à la date de l'enquête occupent une position sociale qui correspond soit à celle de leur père, soit à celle de leur mère, soit aux deux (si elles sont équivalentes), après s'en être éloignées temporairement ; dans ce cas précis, 26 % des mouvements de mobilité sont des flux de contre-mobilité. En utilisant la seule profession du père dans la définition de l'origine sociale, la contre-mobilité représente 18 % des mouvements de mobilité.

Note : Entre parenthèse (en gris) figurent les proportions analogues obtenues lorsque seule la position du père est utilisée pour définir l'origine sociale (ces données sont extraites du Tableau 3.2.).

Les Figures 3.4. et 3.5. présentent, dans chacun des milieux sociaux considérés, la distribution des trajectoires d'(im)mobilité sociale selon que la mère est inactive, occupe une position égale à celle du père ou encore une position différente. Les individus issus de familles biactives homogames (groupe ou la position de la mère est la « même » que celle du père) semblent être légèrement plus nombreux parmi les individus ayant connu les parcours d'immobilité (à la fois au sens intra- et intergénérationnel du terme) que parmi ceux qui ont fait l'expérience de contre-mobilité[24]. Nous pourrions en inférer que, si le fait d'avoir deux parents actifs permet une meilleure connaissance préalable du marché du travail (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005, p. 69), et incite éventuellement à la mobilité, l'effet de l'homogamie parentale ne va pas forcément dans le même sens, car elle est à la fois « symptôme, cause et conséquence de l'existence d'une stratification sociale » et renforce donc les inégalités entre les familles, qui ensuite pèsent sur les générations suivantes (Bouchet-Valat, 2014, p. 460). Par ailleurs, nous constatons également que l'inactivité de la mère peut parfois avoir des effets analogues à ceux de l'homogamie, comme par exemple chez les femmes issues de familles d'ouvriers non qualifiés ; dans ces milieux, les femmes ayant connu les deux parcours associés à l'immobilité sociale sont plus nombreuses à avoir une mère inactive. Ceci pourrait s'expliquer par le lien entre le statut d'activité des femmes et celui de leur mère, d'une part, et par les conséquences professionnelles que les épisodes d'inactivité font peser sur le parcours des femmes moins éduquées et issues de classes moins aisées, d'autre part[25].

Les hommes et les femmes issus de la *service class* supérieure qui n'ont jamais fait l'expérience de la mobilité sont plus souvent nés de parents appartenant à la même classe sociale et leurs mères sont un peu moins souvent inactives que celles des individus contre-mobiles. Les différences sont plus nettes dans le cas des hommes issus de la petite bourgeoisie, où, avec des taux d'inactivité des mères presque égaux, les hommes contre-mobiles ont moins souvent des mères dans la même classe sociale (21 % contre 36 % pour les immobiles « permanents »). Il en va de même pour les femmes ouvrières non qualifiées : la moitié environ de celles qui n'ont jamais quitté leur position d'origine ont deux parents de classe sociale identique, contre environ 40 % des femmes contre-mobiles de ce milieu. Dans les deux cas, elles sont également plus nombreuses à avoir une mère

[24] Seuls les fils d'ouvriers qualifiés et les filles issues de la fraction inférieure de la *service class* semblent déroger à ces tendances.

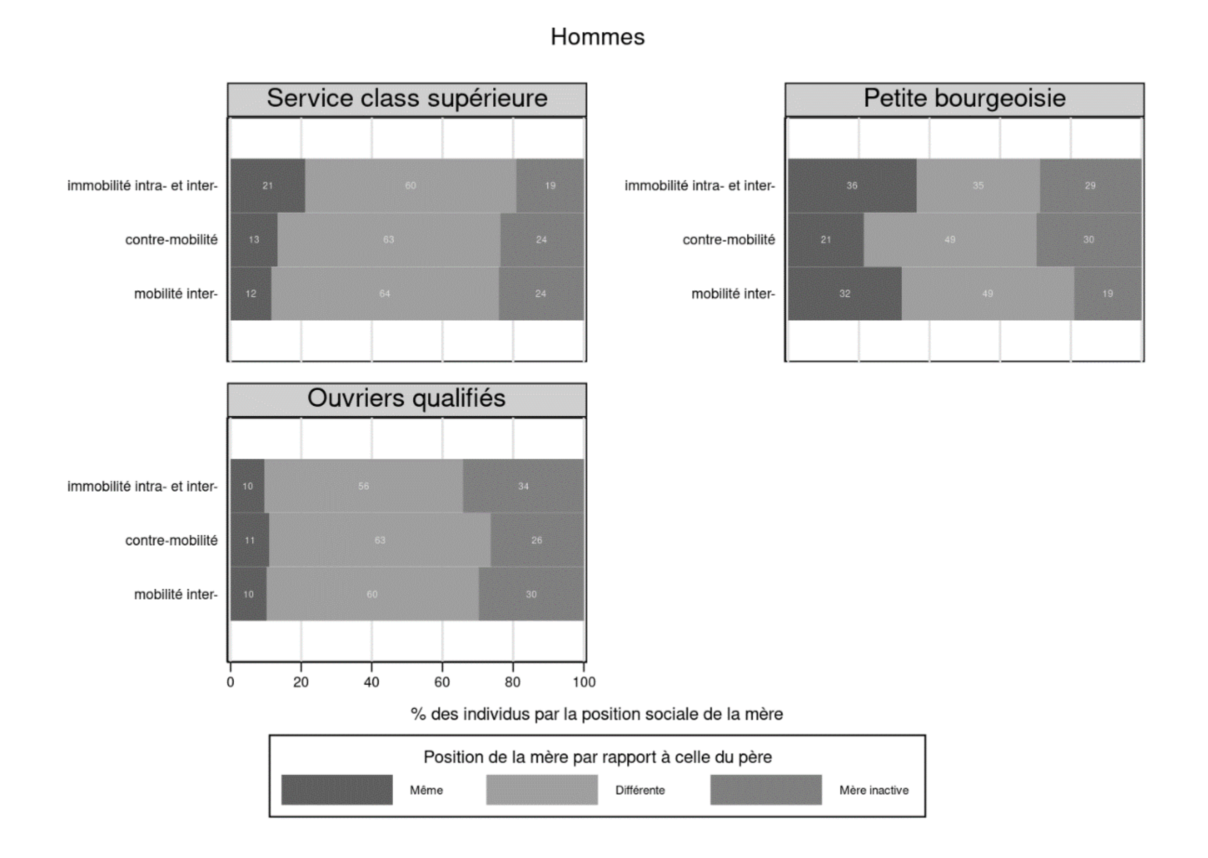
[25] Ces différences sont encore plus nettes si l'on considère la distribution des trajectoires de reproduction selon la position plus détaillée de la mère (voir l'Annexe 3.2.), car, à peu d'exceptions près, la distribution socioprofessionnelle des mères des individus contre-mobiles est moins favorable que celle des individus « ancrés » dans leur milieu d'origine.

inactive que les femmes issues de ce milieu mais l'ayant quitté ensuite en cours de carrière[26].

Bien que ces différences ne soient pas absolument systématiques, dans la plupart des classes, et par comparaison avec les contre-mobiles, les individus ancrés dans leur position de classe depuis le premier emploi sont plus souvent issus de familles homogames. L'homogamie parentale, qui est sans doute un indicateur d'homogénéité des ressources économiques, culturelles et sociales à la disposition de la génération suivante, « pour le meilleur ou pour le pire », est donc l'un des facteurs d'ancrage des individus dans leur condition sociale d'origine ; par conséquent, sa moindre présence semble davantage associée aux parcours de contre-mobilité.

[26] Notons que les femmes ouvrières non qualifiées contre-mobiles sont les plus nombreuses à avoir une mère inactive (40 %), ce qui, selon notre hypothèse du déclassement au dernier emploi comme succédant à une période d'inactivité, confirmerait le fait que le statut d'emploi et les modèles de réconciliation travail-famille se transmettent d'une génération à l'autre, des mères aux filles (Rosenfeld, 1978 ; Remillon et Lelièvre, 2018).

FIGURE 3.4. – ***Distribution des trajectoires socioprofessionnelles selon la position sociale des parents (hommes, 2014-2015)***

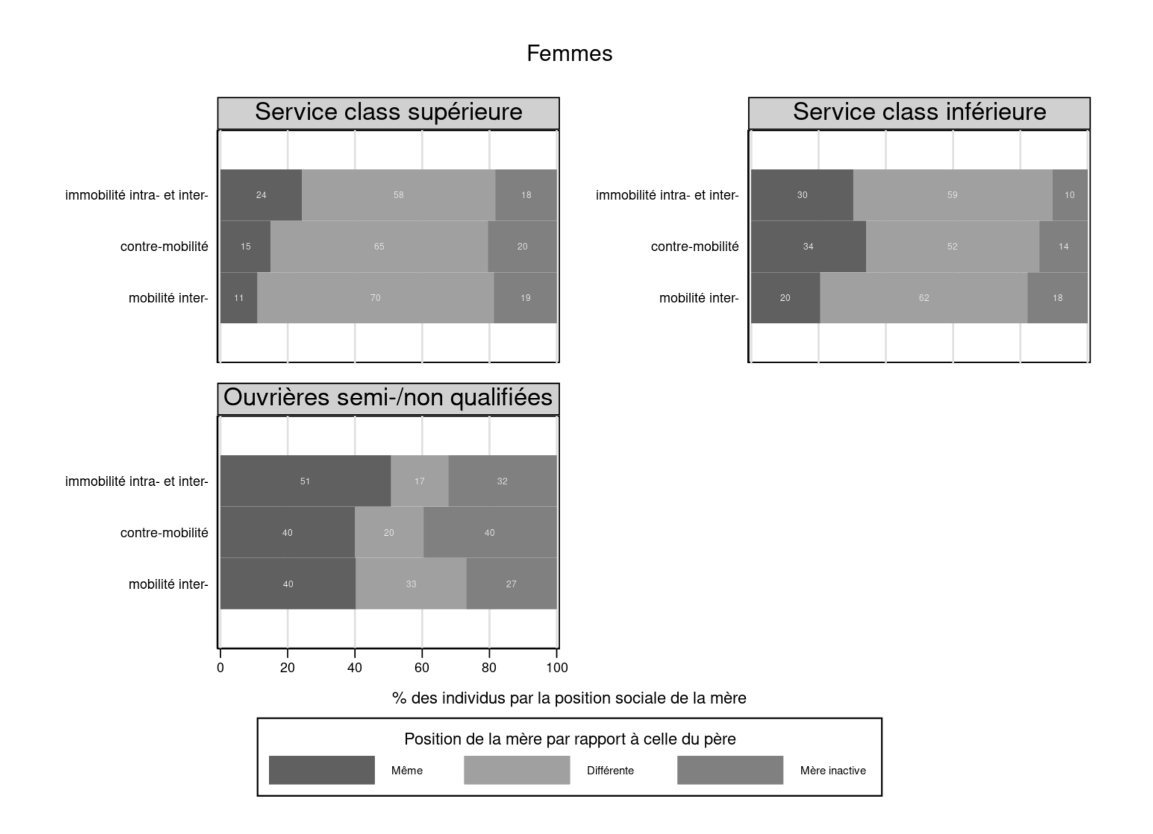


Source : Insee, Enquête FQP 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2014-2015, parmi les hommes issus de la fraction supérieure de la *service class* et n'ayant jamais quitté leur classe d'origine, 21 % appartenaient à la même classe sociale que leur mère (qui est aussi celle de leur père), contre 13 % des hommes ayant fait l'expérience de la contre-mobilité et 12 % de ceux ayant connu une mobilité intergénérationnelle.

FIGURE 3.5. – ***Distribution des trajectoires socioprofessionnelles selon la position sociale des parents (femmes, 2014-2015)***



Source : Insee, Enquête FQP 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 40 à 59 ans, actives occupées au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2014-2015, parmi les femmes issues de la fraction supérieure de la *service class* et n'ayant jamais quitté leur classe d'origine, 24 % appartenaient à la même classe sociale que leur mère (qui est aussi celle de leur père), contre 15 % des femmes ayant fait l'expérience de la contre-mobilité et 11 % de celles ayant connu une mobilité intergénérationnelle.

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvrières non qualifiées », mais elle inclut également les employées de niveau inférieur.

Vue d'ensemble – Chapitre 3

La contre-mobilité représente une part relativement stable, voire légèrement croissante des flux de mobilité intragénérationnelle en France depuis les quarante dernières années. À titre d'exemple, en 2014-2015, alors qu'environ la moitié des individus changent de position de classe au cours de leur vie active, environ un homme mobile sur quatre et une femme mobile sur cinq retournent de fait à leur position sociale d'origine, après l'avoir seulement temporairement quittée.

Sur le plan méthodologique, ces observations impliquent que, sans tenir compte de la classe sociale d'origine des enquêtés, l'ampleur des mouvements de mobilité intragénérationnelle serait surestimée, puisque les individus contre-mobiles seraient considérés comme ayant fait l'expérience d'une mobilité sociale « authentique », alors que, d'après nos analyses, ces mouvements devraient être écartés, ou pour le moins distingués, du reste des mouvements de mobilité en cours de carrière. Cette surestimation serait en outre encore plus importante si l'on tenait compte non seulement de la position sociale du père, mais aussi de celle des deux parents de l'enquêté. Néanmoins, la soustraction des mouvements de contre-mobilité de la mesure de la mobilité intragénérationnelle (démarche dont nous avons qualifié le produit de « mobilité sociale biographique », conformément à l'approche de Bertaux), ne modifie pas grandement nos conclusions concernant l'évolution de la mobilité intragénérationnelle dans le temps. En d'autres termes, ne pas tenir compte de la contre-mobilité conduit à surestimer la part des individus qui changent de position sociale en cours de vie active, mais ce phénomène n'explique pas à lui seul les évolutions observées de la mobilité intragénérationnelle en France.

Au niveau sociologique, sur l'ensemble des parcours socioprofessionnels individuels identifiés par la comparaison de l'origine sociale, du premier emploi et du dernier emploi, le parcours de contre-mobilité est loin d'être le plus important. Toutefois, cette trajectoire s'est avérée être inégalement distribuée selon les classes sociales. Ainsi, en limitant notre analyse à la période la plus récente – c'est-à-dire à l'enquête FQP de 2014-2015 –, nous avons remarqué, à partir des analyses menées dans le cadre du chapitre 2, que ce sont les hommes issus de la fraction supérieure de la *service class* et ceux issus de la classe ouvrière qualifiée et de la petite bourgeoisie d'une part, et les femmes issues de l'ensemble de la *service class* et celles originaires du milieu des ouvriers non qualifiés et employés de niveau inférieur d'autre part qui sont davantage susceptibles de faire l'expérience de la contre-mobilité. Le présent chapitre nous a permis de montrer que lorsque les individus de ces milieux sont immobiles au sens intergénérationnel du terme, ils le sont le plus souvent sans jamais quitter la classe de leur père. Nous avons alors fait l'hypothèse que, ne suivant pas la voie principale de la reproduction sociale de leur classe, les individus contre-mobiles de ces milieux et leurs familles devraient être différents de ceux à qui ils finiront par ressembler. Dans notre analyse, nous avons donc procédé à une comparaison systématique des individus ayant connu des trajectoires de reproduction sociale différentes : d'une part, celles qui sont marquées par l'absence permanente de mobilité de carrière (parcours de « double immobilité »), d'autre part, celles qui en émergent (parcours de contre-mobilité).

Nous avons ainsi pu montrer que, dans un contexte de délais de plus en plus longs pour obtenir un premier emploi, la contre-mobilité prend souvent la forme d'un déclassement social temporaire au premier emploi, parfois à la suite d'une insertion professionnelle précoce. Ce déclassement a souvent pour destination la classe sociale voisine de la classe d'origine et de destination finale des enquêtés. En analysant les caractéristiques des contre-mobiles et immobiles de carrière de ces différents milieux, nous avons par exemple constaté que les individus contre-mobiles du sommet de la structure sociale sont souvent moins diplômés que ne le sont les individus dont le maintien dans les positions les plus élevées n'a jamais été remis en question. Il n'en va pas de même pour les femmes issues des milieux les plus défavorisés (ouvrières et employées non qualifiées), ni pour les hommes petits-bourgeois, pour lesquels la contre-mobilité revêt un sens social différent. Plus diplômées que les femmes qui ne quittent jamais la condition ouvrière, les femmes contre-mobiles du bas de la structure sociale ont connu une promotion sociale au premier emploi, promotion qui ne durera pas ; leur déclassement ultérieur serait alors l'une des voies les plus rapides pour sortir de l'inactivité ou du chômage, ou encore pour « concilier » les contraintes professionnelles et familiales qui pèsent sur la vie des femmes, notamment lorsqu'elles se trouvent en bas de la hiérarchie sociale. Tout se passe comme si, dans leur cas, le *class* et le *glass ceiling effect* agissaient conjointement. En ce qui concerne le milieu des indépendants, au-delà des différences en termes de niveau d'éducation (où les individus contre-mobiles semblent mieux dotés que les double immobiles), les deux voies de reproduction sociale dessinent deux façons différentes d'hériter du statut d'indépendant –, l'une par la reprise de l'entreprise familiale, l'autre par l'installation dans un autre secteur d'activité –, aucune des deux n'étant sans rapport avec la structure et la taille du patrimoine du père.

Au lieu d'interpréter les déclassements temporaires et la sous-éducation qui caractérisent majoritairement les parcours des contre-mobiles comme le fruit du hasard ou d'échecs personnels, nous avons essayé d'en rendre compte en étudiant les ressources familiales du milieu d'origine. Nous avons analysé ces ressources notamment du point de vue de leur homogénéité, en nous penchant sur la question de l'éventuelle homogamie parentale en termes de classe sociale. Même si les différences entre les double immobiles et les contre-mobiles ne sont pas absolument systématiques, nos données suggèrent que l'homogénéité des ressources joue sur les probabilités de connaître ou d'éviter la contre-mobilité. À de rares exceptions près, un niveau plus élevé d'homogénéité des ressources sociales des parents se retrouve chez les individus qui ont réussi à maintenir leur position d'origine, ou à l'inverse, qui n'ont jamais réussi à s'en échapper.

En ce sens, loin de simplement corriger une incohérence temporaire entre le statut de la profession exercée par l'individu et son « véritable » milieu social – comme l'avaient

implicitement supposé bon nombre d'études pionnières de la contre-mobilité –, le parcours de la contre-mobilité concerne des hommes et des femmes dont les caractéristiques et les conditions sociales sont objectivement différentes de celles des individus issus du même milieu social qu'eux mais ne l'ayant jamais quitté. Au-delà de l'immobilité sociale à long terme que ces deux parcours semblent partager, leurs différences objectives invitent à analyser de plus près les déterminants, mais aussi les conséquences, sous-jacents aux différentes trajectoires de reproduction sociale. Ainsi, nos résultats suggèrent que les voies et les temporalités différenciées de la reproduction sociale devraient être analysées à l'aune des fractions de classe qu'elles permettent d'identifier, sans oublier l'analyse des effets qu'elles sont à leur tour susceptibles d'engendrer, notamment en termes d'inégalités de genre et de classe que ces différents parcours contribuent à reproduire ou, selon les cas, à exacerber.

Partie II. Fluidité sociale en cours de carrière : approche par cohorte

Nous avons, jusqu'alors, présenté les résultats des analyses menées dans le cadre de l'approche par période et en s'intéressant à la mobilité intragénérationnelle observée à partir du premier emploi. Cette démarche a le mérite de proposer une analyse du phénomène de la mobilité en cours de carrière tel qu'il est le plus souvent pensé – de façon ordinaire – à savoir, en décrivant le nombre et la proportion des individus qui, dans une société donnée, changent de position de classe au cours de leur vie professionnelle (mobilité observée) ; nous avons également étudié si l'ampleur de celle-ci, de même que son sens et sa portée sociale, avaient changé au cours du temps (approche par période). Cette deuxième partie de la thèse propose une façon différente de s'intéresser à la mobilité intragénérationnelle : nous introduirons d'abord la perspective par cohorte, puis passerons progressivement de la mesure de la mobilité absolue à la mesure de la mobilité relative. Ce changement de perspective représente un enrichissement important des analyses antérieures, car il consiste, premièrement, à varier le cadre temporel dans l'analyse diachronique de la mobilité intragénérationnelle, mais aussi, deuxièmement, à multiplier les façons de l'appréhender et de la mesurer. Dans ce premier sens, l'intérêt de l'approche générationnelle en sociologie est connu depuis longtemps (Mannheim, 1952 [1928] ; Ryder, 1965). Dans ce second sens, l'apport de l'analyse de la fluidité sociale dans l'étude de la force et de la structure du lien entre les positions sociales occupées à différentes époques a été maintes fois affirmé et démontré empiriquement (Breen, 2007). L'idée de cette partie du travail est de tirer parti de ces enseignements dans le cadre de l'étude de la mobilité intragénérationnelle.

Cela dit, il faut souligner d'emblée que, à de nombreuses reprises, nous ferons référence dans cette partie de notre travail aux études qui portent sur la mobilité entre les générations. Que le lecteur n'en soit pas surpris. En effet, une bonne partie de la démarche adoptée ici repose sur les développements analytiques et méthodologiques proposés dans le domaine d'étude de la mobilité intergénérationnelle, développements qui sont aujourd'hui encore rarement transposés au cadre de l'étude de la mobilité intragénérationnelle, en dépit de leur intérêt. À de rares exceptions près (Rosenfeld et Sørensen, 1979 ; Stier et Grusky, 1990 ; Sørensen et Grusky, 1996 ; Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011 ; Kim, 2013 ; Jarvis et Song, 2017 dans le cadre international ; Deauvieau et Dumoulin, 2010 dans le contexte français), la distinction entre les mobilités absolue et relative n'est pas opérée, et les modèles log-linéaires et log-multiplicatifs ne sont pas mobilisés dans les analyses de la mobilité en cours de carrière. Nous visons ici à combler ce manque et à argumenter en faveur de l'introduction de ces approches dans le champ des études qui portent sur la mobilité intragénérationnelle.

Pour ce faire, dans le chapitre 4 nous allons d'abord brièvement présenter l'apport des études sur la mobilité intergénérationnelle lorsqu'il s'agit d'étudier les inégalités d'accès aux différentes positions sociales selon le milieu d'origine (fluidité sociale) et leur évolution au fil des générations (approche par cohorte) ; dans un second temps, nous restituerons la démarche appliquée dans le présent travail afin de construire un plan d'observation permettant l'identification des différentes cohortes à partir de six éditions de l'enquête transversale FQP ; enfin, nous présenterons une vue d'ensemble descriptive des grandes tendances évoquées dans le chapitre 2, analysées cette fois-ci non pas selon les différentes périodes mais au fil des générations. Ce n'est que dans le chapitre 5 que nous introduirons le concept de fluidité sociale, en cherchant à modéliser d'abord la force, puis la structure du lien intrinsèque (c'est-à-dire « net » des effets de changement structurels) entre les différents moments de carrière. En d'autres termes, nous nous intéresserons à la fluidité de carrière (*career fluidity*), ou inversement à sa rigidité, et nous chercherons à décrire le degré et la portée sociale de son changement au fil des cohortes. Enfin, il est à noter que tout au long de la deuxième partie de la thèse, la mobilité intragénérationnelle sera analysée sur un intervalle de cinq ans de carrière[1] (pour plus de détails sur cet indicateur de mobilité, voir le chapitre 1).

[1] Une bonne partie des analyses sur lesquelles repose la deuxième partie de notre thèse a été réalisée et présentée avec Louis-André Vallet dans le cadre de la conférence annuelle de l'ECSR, qui s'est déroulée du 12 au 14 septembre 2019 à Lausanne (Veljkovic et Vallet, 2019).

Chapitre 4. Approche par cohorte : définitions, mesures et grandes évolutions de la structure sociale au fil des générations

L'objectif de ce chapitre est d'introduire une nouvelle perspective dans l'étude de l'évolution temporelle de la mobilité en cours de carrière. Jusqu'alors, il était question notamment de l'évolution de la mobilité intragénérationnelle au fil du temps, et nous avons comparé les taux absolus de mobilité entre les différentes périodes. Cette démarche, même si elle est informative à bien des égards, présente deux défauts principaux : d'une part, même si nous avons délimité la tranche d'âge de façon à minimiser l'effet d'âge et les recoupements nombreux entre les cohortes observées dans les différentes enquêtes, de tels effets et recoupements sont en réalité inévitables, observation qui est au cœur de ce qui est qualifié dans la littérature de « problème d'identification ». Il nous est strictement impossible d'attribuer avec certitude les évolutions observées aux seuls effets de période. D'autre part, depuis plusieurs décennies, les travaux qui s'intéressent principalement à la mobilité intergénérationnelle ont souligné l'intérêt d'étudier la mobilité sociale de façon « relative », à savoir en tenant compte du changement de la structure sociale dans le temps, changement qui à lui seul peut favoriser ou bien freiner les mouvements de mobilité. En d'autres termes, l'évolution observée des taux de mobilité entre deux moments différents peut être due uniquement à la différence entre la disponibilité de différentes positions à l'origine et à la destinée sociale, sans pour autant que ce changement soit associé à une transformation véritable des chances des individus d'une origine donnée d'atteindre une autre position sociale. Les mesures de mobilité absolue ou « observée » ont donc progressivement été complétées (plutôt que remplacées) par celles qui expriment la mobilité indépendamment de l'état de la structure sociale à un moment historique précis. Ainsi, l'étude de la fluidité sociale au fil des cohortes est la voie de recherche la plus fréquemment empruntée aujourd'hui.

L'objectif de ce chapitre est précisément de tirer parti des innovations méthodologiques développées dans le cadre des études de la mobilité entre les générations, tant en ce qui concerne l'approche par cohorte que l'analyse en termes de fluidité sociale, dont il s'agit de transposer la démarche à l'étude de la mobilité intragénérationnelle. Après avoir dressé un bref bilan de l'intérêt de l'approche par cohorte et en termes de fluidité sociale (qui, nous l'avons dit, vont souvent de pair), nous présenterons la démarche méthodologique adoptée dans le cadre de cette recherche pour construire un plan d'observation quasi longitudinal à partir de l'enquête transversale FQP. Cela nous permettra, dans un dernier temps, de passer à nouveau en revue les grandes tendances sociales en matière d'évolution de la distribution socioprofessionnelle et de la mobilité en cours de carrière présentées dans la première partie de cette thèse,

en s'intéressant cette fois-ci à la façon dont les changements intervenus ont été vécus par les différentes générations[1]. Ce n'est que dans le chapitre 5 que nous ajouterons à cela la perspective d'étude en termes de fluidité de carrière.

4.1. Sur la pertinence de l'approche par cohorte et la façon de s'y prendre

L'intérêt croissant des études de la mobilité sociale pour l'approche par cohorte n'est propre ni à ce champ de recherche, ni à la discipline sociologique. En plus d'un changement de paradigme, il suppose également certaines avancées empiriques, qui relèvent à la fois du type (et de la qualité) des données disponibles et des méthodes statistiques pour les traiter. La multiplication des données quantitatives produites par les instituts de statistique publique au fil du temps et la sophistication progressive des méthodes statistiques à disposition pour les traiter allaient de pair avec un intérêt accru des études de mobilité pour ses ressorts individuels, jusqu'alors délaissés au profit d'une approche plus macrosociologique des inégalités sociales. Dans la première partie de ce chapitre, nous souhaitons brièvement revenir sur les apports des travaux sur la mobilité sociale en ce qui concerne l'approche générationnelle de la fluidité sociale, avant de présenter la façon dont nous avons transposé cette approche à l'analyse de la mobilité en cours de carrière à partir de l'enquête FQP.

4.1.1. Mesurer la fluidité sociale au fil des cohortes : les apports des travaux sur la mobilité intergénérationnelle

La façon dont la mobilité sociale est étudiée a connu des changements importants dans le temps. La première génération de chercheurs a étudié les taux absolus de mobilité sociale et leur décomposition. La deuxième génération a introduit des mesures continues des inégalités sociales et les façons correspondantes de modéliser les processus sociaux associés, tels que les modèles de *status attainment*. La troisième génération, enfin, décrit la structure sociale comme une structure de classe et utilise des modèles log-linéaires pour rendre compte de l'association des origines et positions sociales ainsi définies (pour plus de détails sur ces différentes générations de travaux, voir Ganzeboom, Treiman et Ultee, 1991 ; Barone et Schizzerotto, 2011). Ce sont les travaux issus de cette troisième tradition de recherche qui nous intéressent tout particulièrement ici.

De manière générale, les modèles log-linéaires (et log-multiplicatifs) représentent une des stratégies méthodologiques possibles lorsqu'il s'agit d'examiner les relations

[1] Pour rappel, nous mobilisons indifféremment les notions de cohorte et de génération (voir l'introduction).

entre des variables discrètes ou catégorielles (Knoke et Burke, 1980, p. 7). Leur propriété principale est que la mesure d'association statistique sur laquelle ils reposent est le *odds ratio*, le *odds* désignant le rapport d'une proportion, fréquence ou probabilité à son complémentaire, le *odds ratio* se définissant alors comme le rapport de deux *odds*[2] (Vallet, 2007, p. 60). Sachant que le *odds ratio* n'est pas affecté par des transformations qui concernent uniquement les distributions marginales (*ibid*., 59), appliquée à l'étude de la mobilité sociale, cette approche permet de mesurer l'association entre les positions d'origine et de destinée sociale indépendamment des distributions marginales des deux positions (qui peuvent être comprises comme une fonction de contextes historiques différents). Cette propriété des modèles log-linéaires est très importante dans la mesure où, dans un tableau de contingence à deux ou à plusieurs dimensions, les effectifs de différentes cellules « confondent », c'est-à-dire reflètent à la fois l'association statistique entre les variables croisées et l'importance relative de leurs différentes modalités (Vallet, 2005, p. 1). Par conséquent, les effectifs d'un tableau de mobilité sociale ne peuvent pas être interprétés comme des indicateurs de l'association nette entre différentes origines et destinées sociales, ni comme des révélateurs du degré de son ouverture sociale. C'est justement l'utilisation des modèles log-linéaires qui permet de distinguer la « fluidité sociale » de la « mobilité observée » (Vallet, 2014a), les *odds* ratios étant au cœur du concept de fluidité sociale (Breen, 2020, p. 21). Les deux mesures de mobilité sont certes différentes, mais elles sont surtout complémentaires (Vallet, 2014a, p. 6), d'autant qu'à l'échelle d'un parcours, l'expérience de mobilité sociale, dans les implications qu'elle entraîne ou dans les ressentis qu'elle véhicule, ne diffère pas selon le type de mesure retenu pour l'analyser (voir Vallet, 1999, p. 18-19).

Analytiquement parlant, toutefois, cette différence de mesures est utile. Le taux de mobilité observée exprime la part des individus qui changent de position de classe par rapport à leurs parents. La fluidité sociale, en revanche, mesure à quel point les destinées sociales dépendent de l'origine sociale de l'individu (Breen, 2020, p. 23), et cela indépendamment de l'écart entre la structure sociale des parents et des enfants. Cette distinction entre mobilité observée (mobilité absolue) et fluidité sociale (mobilité relative) a en outre remplacé la distinction ancienne entre mobilités structurelle et nette

[2] Le *odds* ratio repose sur la comparaison des situations des individus issus de deux classes d'origine, pour lesquels nous comparons leurs chances d'appartenir à une classe de destination plutôt qu'à une autre (Breen, 2020, p. 21-23). En paraphrasant l'exemple cité par Vallet, admettons que parmi les enfants de la classe supérieure, la chance (ou *odds*) d'être admis à une école est dans une certaine mesure plus grande que celle de ne pas l'être ; *idem* pour les enfants de la classe ouvrière. Le *odds* ratio exprime alors le rapport de leurs chances relatives, c'est-à-dire exprime combien les chances d'être admis plutôt que non admis sont plus fortes pour les enfants de classe supérieure que pour ceux de classe ouvrière (Vallet, 2007, p. 60). Cependant, il est à noter que comme le *odds* ratio représente une mesure très asymétrique (étant égal à 1 dans le cas de l'indépendance statistique entre les deux variables étudiées, et variant entre 0 et 1 si l'association va dans un sens, mais de 1 à +∞ si elle va dans l'autre direction), le passage aux logarithmes permet de rendre la mesure symétrique (*ibid.*).

(Vallet, 2014a, p. 6), qui était moins conforme à la réalité de l'expérience vécue de la mobilité en ce qu'elle postulait l'existence de deux types de mobilité et non de deux manières différentes de l'envisager[3] (Vallet, 1999, p. 17-19). En réalité, la majeure partie de la mobilité (qu'elle soit analysée dans le temps, selon le genre ou selon l'origine ethno-raciale) s'explique par les écarts – c'est-à-dire par la distance sociale – entre les distributions d'origine et de destinée sociale, plutôt que par les changements véritables de fluidité sociale (Breen, 2007, p. 1). On pourrait donc penser que la seconde mesure fait l'objet d'une attention disproportionnée par rapport à la première, étant donné son rôle finalement marginal dans les évolutions observées. Or, nous avons déjà souligné en étudiant la contre-mobilité qu'un phénomène marginal d'un point de vue statistique peut s'avérer crucial d'un point de vue sociologique. Le principal avantage de l'approche en termes de mobilité relative est qu'elle mesure d'une façon plus évidente les inégalités de chances entre les différents groupes sociaux (Breen, 2007), une préoccupation qui est au cœur de l'intérêt porté à la mobilité sociale au sein d'une société et explique pourquoi cette approche est si souvent utilisée aujourd'hui[4].

Afin de résumer les principaux apports des études qui se sont intéressées à la fluidité sociale dans le cadre intergénérationnel et qui présentent un intérêt particulier pour notre recherche, il est utile de revenir brièvement sur les deux grandes questions de recherche qui ont longtemps guidé les réflexions dans ce domaine, les avancées méthodologiques accomplies, ainsi que les démarches analytiques adoptées. La première consiste à savoir si certaines sociétés sont plus ouvertes et donc plus propices à la mobilité sociale que d'autres, tandis que la seconde cherche à déterminer si la rigidité de la structure sociale d'une société donnée (ou inversement, le degré de fluidité sociale qui la caractérise) varie dans le temps.

[3] À la fois au niveau conceptuel et au niveau opérationnel, l'approche qui consiste à séparer la mobilité structurelle et la mobilité nette s'est avérée insatisfaisante. D'une part, elle réduit la mobilité « nette » au résidu statistique (démarche d'autant plus problématique que la mesure même de la mobilité structurelle est biaisée), alors que, d'autre part, en décomposant les taux de mobilité individuelle en parts de mobilité structurelle et nette, elle néglige le fait que les deux sont strictement indissociables à l'échelle de l'expérience individuelle (Vallet, 1999, p. 18).

[4] Les principaux avantages du concept de mobilité relative et des modèles permettant de la mesurer peuvent en même temps être considérés comme ses principales limites. En critiquant la distinction entre mobilité structurelle et mobilité nette, Blossfeld (1986) note par exemple qu'elle conduit à faire abstraction du mécanisme central de l'acquisition du statut social, à savoir celui des changements structurels qui sont à l'origine de la création des postes et des places vacantes qui répartissent les individus au sein la structure sociale. Cette critique peut également être appliquée à la notion de fluidité sociale discutée ici. À cela s'ajoute un autre inconvénient, celui d'une analyse de la mobilité relative qui conduit à négliger les implications de ces évolutions structurelles sur le sens social des différentes positions analysées dans le temps. Ces deux objections sont néanmoins moins pertinentes si l'on garde à l'esprit que la plupart des travaux qui s'intéressent à la fluidité sociale commencent par une analyse détaillée des tendances de la mobilité observée, étant entendu qu'il s'agit, comme nous l'avons déjà évoqué, de deux perspectives complémentaires de l'analyse des inégalités sociales.

Concernant la première question, le débat se structure autour de l' « hypothèse FJH », qui fait référence au travail de Featherman, Jones et Hauser (1975) dont l'argument essentiel se résume ainsi : la plupart des sociétés occidentales et des pays industrialisés présentent une propension quasi identique à la mobilité relative (fluidité sociale). Depuis sa formulation, la falsification de cette hypothèse est devenue un enjeu scientifique majeur (Chauvel, 1997), et l'ouvrage *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies* (Erikson et Goldthorpe, 1992) – l'aboutissement du projet CASMIN – représente une contribution empirique importante allant dans le sens de cette hypothèse (Sørensen, 1992). Les études ne sont pourtant pas unanimes à ce sujet (voir Ganzeboom, Treiman et Ultee, 1991, p. 288), mais, au final, il semblerait que l'évidence empirique soit plus en sa faveur qu'en sa défaveur (Breen, 2004, p. 5).

La seconde question s'inscrit dans la continuité de la première et concerne la variation de la fluidité sociale au fil du temps. Elle conduit parfois à se demander si les *patterns* de mobilité observés à l'échelle nationale convergent (ou non) lorsque ces différentes sociétés sont étudiées de façon diachronique (Breen, 2004, p. 2). Bien que dans le projet initial le *constant flux* était également un moyen de décrire la variation – faible ou inexistante – de la mobilité sociale au fil du temps, les travaux ultérieurs contestent ces conclusions (voir par exemple Vallet, 1999), qui sont fondées sur des données empiriques insatisfaisantes pour décrire les variations fines dans le temps[5]. L'hypothèse de flux constant de mobilité a été concurrencée par celle découlant de la théorie de la modernisation, qui postule à la fois une fluidité sociale croissante et une convergence des taux de mobilité entre les différents pays industriels (Ganzeboom, Luijkx et Treiman, 1989). La confrontation de ces deux conceptions continuera à structurer les recherches dans les décennies suivantes, et se transposera également dans d'autres domaines d'études, comme par exemple celui des inégalités de chances dans l'éducation (voir notamment Shavit et Blossfeld, 1993 ; vs Breen *et al.*, 2009).

S'il est vrai que cette troisième génération des travaux sur la mobilité intergénérationnelle (dans laquelle s'inscrivent la plupart des travaux cités ci-dessus) a en grande partie appauvri les questions de recherche dans le domaine de la stratification sociale[6] (Ganzeboom, Treiman et Ultee, 1991, p. 289-290), elle a aussi le mérite d'avoir démontré et établi l'utilité de la distinction entre les mobilités absolue et relative qui, en

---

[5] En effet, en définissant les cohortes sur la base de différents groupes d'âge dans une seule enquête, on confond les effets du cycle de vie (âge) avec les effets de cohorte (Breen, 2004, p. 45).

[6] Les auteurs reprochent à cette génération de travaux l'absence de considération pour la mobilité intragénérationnelle, pour le rôle de l'éducation et de l'homogamie sociale dans la transmission intergénérationnelle, ou encore l'oubli du cadre politique et institutionnel plus large dans lequel la mobilité sociale a lieu. Plus fondamentalement, c'est l'absence de l'émergence de nouvelles idées théoriques qui est reprochée à cette nouvelle génération de recherches (Ganzeboom, Treiman et Ultee, 1991, p. 290 ; voir aussi Sørensen, 1992).

plus de ne pas varier dans le même sens, ne conduisent pas aux mêmes conclusions : deux sociétés peuvent avoir des taux absolus de mobilité très différents, et avoir un niveau de fluidité sociale similaire (voir Erikson et Goldthorpe, 1992). De ce point de vue, la contribution de cette troisième génération de recherche a été majeure et durable. Il en va autrement pour la question concernant l'évolution temporelle des inégalités de chances d'accès aux différentes positions sociales, qui a été progressivement investie par des méthodes statistiques et approches analytiques de plus en plus sophistiquées, qui font également écho à de nouveaux enjeux théoriques.

En ce dernier sens, le changement de paradigme dans les études qui s'intéressent à l'évolution temporelle de la mobilité sociale est peut-être le plus facile à repérer au niveau des projets comparatifs à l'échelle européenne qui sont une sorte d'héritiers du projet CASMIN. Ainsi, comme le note Breen lui-même, à la tête de deux grands projets de ce type, alors que dans les années 2000 les auteurs avaient adopté une approche par période (Breen, 2004), environ deux décennies plus tard, c'est une approche par cohorte qui fut privilégiée (Breen et Müller, 2020c, p. 5-6).

Le changement d'approche méthodologique est loin d'être anodin, car il reflète en même temps le changement de degré et de type de théorisation des mécanismes sous-jacents à la mobilité. Auparavant, l'enjeu majeur était de tester les hypothèses concernant la variation de la fluidité sociale entre les différents pays industrialisés d'une part, et la variation de celle-ci avec le niveau de développement économique, ou avec le niveau d'inégalités sociales d'autre part (voir Breen et Luijkx, 2004). Progressivement, ce cadre « macrosociologique » (*ibid.*) sera remplacé par une approche plus micro, qui s'intéresse plus particulièrement au rôle joué par l'éducation dans la médiation de la force du lien entre l'origine et la destinée sociales[7]. L'éducation étant par définition un phénomène dont l'effet se joue à l'échelle de la génération (et non pas de l'âge ou de la période)[8], ce changement d'intérêt se traduira par le remplacement progressif de la perspective qui consiste à comparer les différentes périodes par celle qui s'intéresse à la mobilité intergénérationnelle au double sens du terme et qui compare la génération des enfants à celle de leurs parents, mais aussi les différentes générations des parents-enfants entre elles. L'hypothèse principale consiste à dire que « le changement de la fluidité sociale est

[7] Les questions de recherche qui consistent à analyser le lien entre la mobilité sociale et le niveau d'inégalités sociales seront cependant progressivement investies par les économistes (voir par exemple Corak, 2013 ; Chetty *et al.*, 2014) dans une tradition de recherche sur la mobilité sociale qui communique peu avec la littérature sociologique abondante sur ce sujet.

[8]En effet, à l'échelle individuelle, le niveau d'éducation varie peu (ou ne varie pas) après la formation initiale, dont le niveau général (à l'échelle de la société) est en bonne partie déterminé par les politiques et lois éducatives en œuvre au moment de la scolarisation des individus concernés. Abstraction faite des différences (importantes) qu'il peut y avoir entre les différents milieux sociaux dans l'accès et dans la durée de la formation initiale, les caractéristiques de celle-ci marquent durablement les destins éducatifs et sociaux de l'ensemble des individus nés au cours de la même période.

un phénomène de cohorte » ([traduit par nous], Breen et Müller, 2020c, p. 6), en ce qu'il est associé principalement aux changements au niveau du système d'éducation. La hausse de la fluidité sociale observée au fil des générations est donc de plus en plus souvent attribuée au processus d'expansion et de démocratisation de l'enseignement (Breen et Jonsson, 2007 ; Vallet, 2017 ; Breen et Müller, 2020b), bien qu'elle ne s'y réduise pas entièrement.

Outre ce changement de perspective temporelle dans la façon d'appréhender la mobilité sociale, certaines avancées méthodologiques ont aussi conditionné le changement de perspective. En effet, Breen et Jonsson (2007), par exemple, montrent que, outre l'effet d'âge en matière de fluidité sociale, les effets de période disparaissent lorsque l'on contrôle pour les effets de cohorte[9]. En d'autres termes, cela revient à dire que la divergence des résultats antérieurs sur les tendances temporelles de la fluidité sociale est en partie le produit de l'incapacité de ces études à discerner ces effets et à saisir les différentes cohortes. De telles considérations dépassent largement le cadre de l'étude de la mobilité sociale et font étroitement écho au problème d'identification. Celui-ci apparaît du fait de la multicollinéarité parfaite des trois effets (âge = période – cohorte), qui implique qu'il est strictement impossible d'identifier les effets « propres » de chacune de ces trois variables, car on ne peut pas varier l'un des effets en maintenant les deux autres constants, les trois aspects du temps étant intrinsèquement liés entre eux.

Ainsi, pour illustrer ce constat, admettons un instant que nous observions une augmentation de la mobilité sociale entre deux enquêtes, les individus observés dans l'enquête la plus récente apparaissant davantage mobiles que ceux interrogés dans l'enquête plus ancienne. Le problème majeur, au niveau de l'interprétation, est de déterminer laquelle des affirmations suivantes est vraie : si les deux enquêtes sont suffisamment proches l'une de l'autre, nous identifions des individus nés au cours de la même période, mais observés à des âges différents, et il se peut que pour une raison simple – le principe de promotion par l'ancienneté, par exemple – ils soient plus mobiles avec l'âge, ce qui se traduirait par une hausse des taux de mobilité entre les périodes ; deuxième possibilité, il s'agit d'une hausse de la mobilité qui est partagée par les individus de tous les âges observés dans l'enquête plus récente, hausse qui peut s'expliquer, par exemple, par une période de forte croissance et d'expansion économique, favorables à des

[9] Cela s'explique par l'effet de remplacement des cohortes (*cohort replacement*) : au fil du temps, les cohortes anciennes (moins fluides) sont progressivement remplacées par les cohortes jeunes (plus fluides). Étant donné que les cohortes jeunes connaissent davantage de fluidité sociale à la fois parce que l'association entre l'origine sociale et le niveau d'éducation baisse dans le temps (démocratisation de l'enseignement) et parce qu'une proportion croissante des cohortes connaît des hauts niveaux d'éducation où l'origine sociale importe moins pour la destinée sociale (effet de composition), en comparant deux enquêtes suffisamment éloignées (et donc comprenant des cohortes différentes), ce que l'on attribue à l'effet de période pourrait tout simplement se réduire à l'effet de remplacement d'une cohorte par l'autre au cours du temps et donc *in fine* reviendrait à un effet de génération (Breen et Jonsson, 2007).

mouvements de promotion sociale, aussi bien à l'entrée dans la vie active qu'à des âges plus avancés ; enfin, on pourrait imaginer un troisième scénario qui consiste à attribuer la hausse observée de la mobilité sociale à l'effet de génération, ce qui suppose qu'il s'agit en l'occurrence d'une caractéristique durable et spécifique des individus nés à l'époque plus récente et qui, par exemple, en raison de l'expansion scolaire dont ils ont bénéficié à l'âge jeune, seraient systématiquement (c'est-à-dire à tous les âges) plus mobiles que les générations anciennes, très nombreuses à se trouver à l'écart du système éducatif. La réponse définitive à ce problème est strictement impossible, bien qu'il ait été à l'origine de nombreuses tentatives d'innovation statistique dans ce domaine depuis les années 1970 (voir par exemple Yang, Fu et Land, 2004 ; Chauvel, 2013)[10].

Dans le contexte de la sociologie française, l'un des plus grands partisans de l'approche par cohorte est Louis Chauvel, qui a consacré de nombreux travaux à l'analyse générationnelle en matière de stratification et d'inégalités sociales (voir Chauvel, 2010, 2016). Bien que ses résultats aient été critiqués (voir Clerc, 2007 ; Plault, 2019), force est de constater que le thème de la « fracture générationnelle » – qui suppose une dégradation nette des conditions économiques et sociales d'existence des générations nées à partir des années 1955, voire 1960 par rapport aux générations des baby-boomers[11] –, est encore très présent dans le débat public (Peugny et Van de Velde, 2013) et est loin d'être privé de tout fondement empirique (Clerc, Monso et Pouliquen, 2011a). La pertinence de l'approche générationnelle dans le contexte français tient à deux raisons principales : d'une part, la spécificité du régime français de l'État-providence et ses changements dans le temps creusent des inégalités entre les « âgés » (générations anciennes) et les « jeunes » (générations nouvelles), réalité dont les conséquences ne semblent pas être transitoires (Chauvel, 2013) ; d'autre part, la « gestion des âges à la française » – qui a pendant longtemps caractérisé cette société – impliquait que, jusqu'en 2000, n'était présente sur le marché du travail qu'une seule génération à la fois, au moment où elle a entre 25 et 54 ans, phénomène en lien avec la concentration de la durée des carrières aux âges intermédiaires (Marchand et Minni, 2019a, p. 93) et résultat d'une « division du travail entre les générations » (Elbaum et Marchand, 1993). Même si nous avons déjà remarqué que cette spécificité décrit mieux le passé qu'elle ne permet de comprendre les tendances actuelles de la société française, les inégalités entre les générations s'avèrent ici particulièrement structurantes des inégalités sociales à long

[10] Nous en dirons davantage au moment de présenter les modèles choisis pour étudier la fluidité de carrière (chapitre 5).

[11] En effet, cette dégradation du sort des générations qui succèdent à celles de baby-boomers et dont l'intégration sur le marché du travail se passe dans le contexte post-1975, a été documentée abondamment par Louis Chauvel, qui, pour ce faire, mobilise de nombreux indicateurs socio-économiques, dont par exemple le taux de suicide, le niveau d'éducation, l'accès à l'emploi, la profession exercée, le salaire et le revenu perçus, l'accès au patrimoine, la mobilité sociale, l'accès aux droits sociaux et différents biens de consommation, etc.

terme et l'approche générationnelle peut être considérée comme un des outils d'analyse incontournables dans l'étude de la stratification sociale.

Ces quelques remarques suffisent pour comprendre que les implications de ces conclusions ont des conséquences pour une étude de la mobilité intragénérationnelle. Nous avons vu que, selon l'approche et la méthode adoptées pour décrire la mobilité sociale, nous n'arrivons pas nécessairement aux mêmes résultats en ce qui concerne sa variation dans le temps et selon les différents contextes nationaux. En outre, les changements observés entre les différentes périodes et au fil des générations n'invitent pas forcément à la même interprétation des mécanismes de mobilité sociale. De telles considérations deviennent d'autant plus importantes que le contexte français semble être particulièrement propice à donner lieu à des inégalités intergénérationnelles, dont il est nécessaire de tenir compte. C'est pourquoi nous souhaitons ici, fort de ces réflexions issues des études de la mobilité sociale, présenter un cadre équivalent pour l'étude de la mobilité intragénérationnelle. Cela nous permettra en outre de mettre à l'épreuve nos résultats précédents et de vérifier si les tendances identifiées jusqu'alors apparaissent également dans le cadre d'une perspective générationnelle ; dans un dernier temps enfin (dans le cadre du chapitre 5), nous essaierons de démêler les différentes aspects de la variation de la mobilité sur cinq ans de carrière, en étudiant de plus près le poids des effets d'âge, de période et de cohorte dans les dynamiques observées de la mobilité intragénérationnelle.

4.1.2. Construire un plan d'observation de quasi-cohortes à partir de l'enquête FQP

Adopter une approche par cohorte tout en mobilisant des enquêtes transversales n'est pas évident. Toutefois, si les enquêtes de panel s'y prêtent plus directement, cela ne veut pas dire qu'elles soient les seules à rendre une telle approche possible. Si l'on souhaite étudier les cohortes dans le cadre d'une enquête transversale comme l'enquête FQP, deux solutions concrètes sont envisageables. La première consiste à définir une tranche d'âge équivalente dans chaque enquête, restreinte de sorte qu'aucun recoupement des cohortes observées dans deux enquêtes consécutives n'ait lieu. Ce serait la seule façon de s'assurer que, grâce à la tranche d'âge définie, les variations éventuelles ne sont pas dues à des changements de position au fil de l'âge (auquel cas elles s'expliqueraient au moins en partie par le fait qu'en comparant deux enquêtes on compare des individus de la même génération mais à différents stades du cycle de vie). Toujours est-il que, même dans ce cas-là, il est impossible de déterminer si les changements s'expliquent par des dynamiques de générations, ou bien sont dus à un effet de période, qui toucherait les individus de tous les âges (Chauvel, 2013). En outre, nous avons vu au

chapitre 1 que cette démarche n'est pas réalisable à moins de définir la tranche d'âge d'une façon très restrictive, ce qui entraverait la puissance statistique et réduirait aussi la portée sociologique de nos analyses.

La seconde stratégie, que nous avons finalement adoptée dans ce travail, consiste à définir une tranche d'âge unique pour chaque enquête, à identifier les cohortes observées et à définir, à l'intérieur de la tranche d'âge choisie, différents groupes d'âge en fonction des étapes du cycle de vie auxquelles les différentes cohortes sont observées. Ce faisant, nous nous inspirons étroitement de la démarche proposée dans Breen et Müller (2020a), et plus particulièrement des solutions appliquées dans le cas français (Vallet, 2017, 2020).

Dans cette partie de notre travail, et à la différence de la précédente, nous retenons dans l'analyse tous les individus, hommes et femmes, âgés de 30 à 59 ans à la date de l'enquête. Les personnes au chômage ou en inactivité font partie du champ d'étude et elles en seront exclues ponctuellement seulement dans le chapitre 5. Puisque nous sommes intéressée par et tenons compte des effets d'âge, une définition plus restrictive de la tranche d'âge ne serait pas pertinente ici. En mobilisant les six enquêtes FQP (Insee, 1970 ; 1977 ; 1985 ; 1993 ; 2003 ; 2014-2015), nous identifions 7 cohortes de naissance, qui sont observées à différents moments de leur cycle de vie, étapes que nous qualifions en suivant la démarche proposée dans Vallet (2017, 2020) en l'adaptant à notre champ d'étude. Nous distinguons ainsi cinq groupes d'âge que nous décrivons comme « jeunes + » (individus qui ont entre 30 et 35 ans), « jeunes » (30-40 ans), « *middle* » (40-50 ans), « âgés » (50-59 ans) et « âgés + » (individus qui ont 59 ans). Au final, nous disposons de 6 périodes d'observation (P), 7 cohortes (C) et 5 groupes d'âge (A). Le plan d'observation ainsi défini est présenté dans le Tableau 4.1. qui croise les cohortes identifiées et les périodes analysées (dorénavant tableau CP). Il est à noter que par construction, les cohortes les plus anciennes sont observées à un âge avancé, tandis que les cohortes jeunes sont observées à des âges bien plus jeunes (Vallet, 2020, p. 100-102), ce qui justifie pourquoi ce plan d'observation tient compte des effets d'âge en plus de ceux de génération et de période. Il va sans dire que les cohortes sont, par définition « fictives » (il s'agit en effet de quasi-cohortes), car nous n'observons pas les mêmes individus au cours du temps, mais combinons les informations disponibles sur une génération donnée dans l'ensemble des enquêtes à notre disposition, en faisant l'hypothèse (forte) que les caractéristiques des individus concernés sont comparables sur tous les aspects qui nous intéressent dans cette analyse[12].

[12] Il est à noter que, afin de vérifier la fiabilité de nos données et la robustesse de notre plan d'observation qui consiste à construire des quasi-cohortes, en suivant la démarche adoptée par Vallet (2015), nous nous sommes assurée que ni

Au sein de chaque cellule de ce tableau, nous observons le lien entre les positions occupées à cinq ans d'intervalle. Nous avons privilégié cet indicateur par rapport à celui qui consiste à étudier la mobilité sociale depuis le premier emploi pour deux raisons principales. D'abord, comme nous l'avons indiqué auparavant, en plus de reposer sur une définition un peu incertaine de la première expérience professionnelle, la distance entre celle-ci et l'emploi occupé à la date de l'enquête varie de façon importante selon les individus (et les groupes sociaux), ce qui introduirait des effets d'âge et de période complexes, dont nous ne saurions pas comment tenir compte dans le cadre de notre plan d'observation. En revanche, le choix de retenir pour l'analyse la position occupée à la date de l'enquête (et non pas celle du dernier emploi occupé) assure que la distance temporelle entre les emplois occupés en *t* et en *t*-5 soit identique pour tous les individus. Ensuite, vu que l'indicateur du premier emploi n'est disponible que dans quatre des six enquêtes FQP (1970, 1993, 2003 et 2014-2015) et en raison de la grande distance entre les enquêtes de 1970 et de 1993, mesurer la mobilité à partir du premier emploi nuirait à notre plan d'observation, puisque cela réduirait de façon importante le nombre de fois où les différentes cohortes ont été observées et nous empêcherait ainsi de tenir correctement compte de la variation de la mobilité au fil de l'âge. Cette réduction de la régularité des observations des parcours professionnels rend pratiquement impossible l'étude de la mobilité intragénérationnelle depuis le premier emploi dans le cadre d'une approche par cohorte à partir de l'enquête FQP.

Les analyses log-linéaires et log-multiplicatives (chapitre 5) seront ainsi effectuées sur le tableau de contingence à 4 dimensions, qui existe sous deux versions différentes, une qui tient compte de la période et de la cohorte (Période-Cohorte-Position en *t*-5-Position en *t*) et l'autre qui remplace la période par l'âge (Âge-Cohorte-Position en *t*-5-Position en *t*), point sur lequel nous reviendrons ultérieurement.

la distribution de l'origine sociale (en l'occurrence la position du père), ni le niveau d'éducation initial ne varient de façon importante selon l'âge des individus, de même que la distribution de l'origine sociale ne varie pas selon le genre (voir l'Annexe 4.1. pour plus de détails sur ce point).

TABLEAU 4.1. – ***Le plan d'observation : approche par cohorte (tableau CP)***

Cohorte \ Période	1970	1977	1985	1993	2003	2014-2015
1911-1924	46-59	**53-59**	*	*	*	*
1925-1934	**36-45**	43-52	**51-59**	59	*	*
1935-1944	30-35	**33-42**	41-50	**49-58**	59	*
1945-1954	*	30-32	**31-40**	39-48	**49-58**	*
1955-1964	*	*	30	**30-38**	39-48	**50-59**
1965-1974	*	*	*	*	**30-38**	40-49
1975-1984	*	*	*	*	*	**30-39**

Lecture : La cohorte des individus nés entre 1911 et 1924 est observée à deux reprises, en 1970 (lorsqu'ils avaient de 46 à 59 ans) et en 1977 (lorsqu'ils avaient de 53 à 59 ans).

Note : La diagonale principale du tableau représente les individus que nous rangeons dans le groupe d'âge « *middle* », âgés d'environ 40 à 50 ans ; la sous-diagonale supérieure représente les répondants « âgés », âgés de 50 à 59 ans, tandis que la sous-diagonale inférieure représente les « jeunes » répondants, âgés de 30 à 40 ans. En outre, nous pouvons identifier deux autres groupes d'âge, les « âgés + » (individus âgés de 59 ans) qui sont représentés sur la sous-diagonale la plus haute (supérieure) et les « jeunes + », sur la sous-diagonale la plus basse (qui identifie les individus âgés de 30 à 35 ans).

Enfin, notons encore que, comme partout dans le cadre de ce travail, nous tenons systématiquement compte des pondérations. Toutefois, la démarche à suivre est moins évidente dans le cadre de l'approche par cohorte, puisque les poids sont *survey-based*, alors que les cohortes sont par définition construites de façon longitudinale, en combinant plusieurs enquêtes. En suivant de près la démarche proposée par Vallet (Vallet, 2020, p. 100-102), nous avons appliqué des poids normalisés dans la construction de notre plan d'observation. Les fréquences dans chaque cellule du tableau du plan d'enquête (tableau CP) ont été calculées en utilisant la variable de poids spécifique à l'enquête afin qu'elles reflètent les effectifs extrapolés correspondants dans la population française ; elles ont ensuite été réduites (*downscaled*) pour chaque cellule du tableau période-cohorte – en multipliant la fréquence dans chaque cellule par la taille de l'échantillon de l'enquête divisée par la taille de la population –, afin de représenter au total le nombre d'individus réellement observés[13]. Les Tableaux 4.2. et 4.3. présentent le plan d'observation après cette procédure de prise en compte et de normalisation des poids. Nous disposons au total

[13] Il était nécessaire de réduire l'échelle (*downscale*) des poids, car dans le cas contraire, on ferait croire au logiciel que la somme des poids (qui correspond à la taille de la population) correspond à la taille de l'échantillon observé, ce qui amène à la surestimation de la puissance statistique du modèle (NLSCY, 2008).

de 121 492 observations (dont 67 993 pour les hommes et 53 499 pour les femmes) lorsque nous retenons dans le champ les individus au chômage ou en inactivité ; l'échantillon passe à 90 099 observations (dont 59 668 pour les hommes et 30 431 pour les femmes), lorsque nous ne gardons que les individus qui étaient actifs et occupés au moment de l'enquête et cinq ans avant[14].

TABLEAU 4.2. – ***Les effectifs du tableau CP (poids normalisés), hommes***

Période / Cohorte	*Hommes*						
	1970	**1977**	**1985**	**1993**	**2003**	**2014-2015**	*Total*
1911-1924	5 227	2 419	*	*	*	*	7 646
1925-1934	5 428	4 597	3 174	140	*	*	13 339
1935-1944	2 971	4 569	3 976	1 571	301	*	13 388
1945-1954	*	2 090	6 140	2 216	4 040	*	14 486
1955-1964	*	*	656	1 890	4 178	3 003	9 727
1965-1974	*	*	*	*	3 773	3 083	6 856
1975-1984	*	*	*	*	*	2 551	2 551
Total	13 626	13 675	13 946	5 817	12 292	8 637	67 993

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Les hommes nés entre 1975 et 1984 sont observés uniquement dans l'enquête de 2014-2015, et ils y sont 2 551.

[14] Cette procédure de normalisation des poids nous fait aboutir à des poids qui ne sont pas des nombres entiers (ce qui était de base le cas seulement pour l'enquête 2014-2015), format qui n'est pas accepté par le logiciel Stata. Nous étions ainsi obligée d'arrondir les poids, ce qui augmente légèrement la taille de l'échantillon (de 147 observations chez les hommes et de 249 observations chez les femmes) et explique les différences des effectifs totaux entre les chapitres 4 et 5 : les analyses du chapitre 5 étant réalisées à partir du logiciel LEM, le format des poids non arrondis ne posait en l'occurrence aucun problème.

TABLEAU 4.3. – ***Les effectifs du tableau CP (poids normalisés), femmes***

Période / Cohorte	*Femmes*						
	1970	**1977**	**1985**	**1993**	**2003**	**2014-2015**	*Total*
1911-1924	2 704	1 502	*	*	*	*	4 206
1925-1934	2 545	2 778	2 130	175	*	*	7 628
1935-1944	1 333	2 791	2 591	1 614	347	*	8 676
1945-1954	*	1 260	4 216	2 283	4 366	*	12 125
1955-1964	*	*	493	1 947	4 655	3 253	10 348
1965-1974	*	*	*	*	4 397	3 228	7 625
1975-1984	*	*	*	*	*	2 891	2 891
Total	6 582	8 331	9 430	6 019	13 765	9 372	53 499

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans.

Lecture : Au total, nous disposons de 4 206 observations pour la cohorte la plus ancienne (femmes nées entre 1911 et 1924), dont 2 704 dans l'enquête de 1970 et 1 502 dans l'enquête de 1977.

4.2. Observer les destins des générations : structure sociale et mobilité de carrière

Dans la suite de ce chapitre, nous passerons en revue les grandes transformations de la société française décrites dans le chapitre 1 et empiriquement documentées dans le chapitre 2, en nous intéressant cette fois-ci à leur dynamique au fil des cohortes. Pour ce faire, nous décrirons d'abord l'évolution de la structure sociale au fil des générations, puis nous examinerons l'évolution de l'ampleur et du caractère social de la mobilité intragénérationnelle. Cela nous donnera un aperçu de la façon dont la mobilité intragénérationnelle (absolue) varie selon les générations et nous permettra d'avoir une idée générale de l'évolution du régime de carrière en France que nous pouvons nous attendre à identifier dans le reste de nos analyses.

4.2.1. Grandes évolutions de la structure sociale au fil des générations

Les Figures 4.1. et 4.2. présentent la distribution socioprofessionnelle des hommes et des femmes à la date de l'enquête et cinq ans avant selon les différentes générations, tous âges confondus. Tout d'abord, il convient de noter l'extrême similitude des structures

sociales observées (ainsi que celle de leur évolution) à cinq ans d'intervalle, observation qui ne saurait surprendre compte tenu de la lenteur de l'évolution de la stratification sociale. Le très léger écart entre les distributions socioprofessionnelles aux deux moments de la carrière (en *t* et en *t*-5) suggère une lente amélioration des destins de classe au fil de l'âge. En outre, en cohérence avec nos observations précédentes concernant la plus faible mobilité sociale en cours de carrière des femmes, les distributions socioprofessionnelles à cinq ans d'intervalle – ainsi que leur évolution – sont encore plus semblables dans le cas des femmes, au point où, à première vue, elles apparaissent presque identiques.

Les évolutions de la structure sociale au fil des générations paraissent globalement partagées par les hommes et par les femmes. Nous observons une hausse importante de la *service class* dans l'ensemble, hausse à laquelle vient s'ajouter une hausse non continue des ouvriers et ouvrières qualifiées, et des employées de niveau supérieur chez les femmes (groupe dont le poids est quasi-stagnant chez les hommes). Les deux groupes d'indépendants ont vu leur poids diminuer dans les deux cas, et cela de façon continue. Enfin, les évolutions qu'ont connues les ouvriers et employés non qualifiés d'une part, et les personnes au chômage ou en inactivité d'autre part, ont été moins linéaires. Concernant la fraction non qualifiée du milieu ouvrier, chez les hommes, la baisse du poids de ce groupe a été interrompue à partir des générations nées entre 1955 et 1964. Chez les femmes aussi, la hausse du poids de cette catégorie à partir des générations 1945-1954 vient se substituer à sa stagnation antérieure, mais elle sera rapidement suivie par une baisse de cette catégorie dans les générations plus jeunes. Enfin, en ce qui concerne l'évolution de la place du chômage et de l'inactivité dans les carrières, l'importance de ces situations baisse remarquablement et de façon continue chez les femmes (même si cette baisse est quelque peu ralentie à partir des générations nées dans les années 1965-1974). Chez les hommes, en revanche, les fluctuations du chômage et de l'inactivité ne sont pas entièrement synchronisées lorsque l'on compare la situation au moment de l'enquête et cinq ans avant, mais dans les deux cas elles suggèrent une hausse non continue de l'importance de ces situations dans leurs parcours à partir des générations 1945-1954.

Ces évolutions sont très similaires à celles que nous avons observées en comparant les différentes périodes. Au final, en raisonnant à partir de la distribution socioprofessionnelle au moment de l'enquête, s'il est vrai que, lorsqu'on additionne les fractions qualifiée et non qualifiée des employés et ouvriers chez les hommes, leur part n'a pas beaucoup changé au fil des générations, force est de constater que les générations jeunes sont bien plus nombreuses dans la fraction qualifiée que dans la fraction non qualifiée de la classe ouvrière ainsi définie, bien que son poids global varie peu (il concerne environ un homme sur deux dans les deux générations extrêmes). Les hommes

sont également plus nombreux à faire partie du salariat le plus qualifié (15,1 % étaient dans la *service class* parmi les hommes nés entre 1911 et 1924, alors qu'ils y sont 27,3 % dans les générations nées entre 1975 et 1984). Enfin, les hommes font moins souvent partie des catégories non salariées (un homme sur quatre en faisait partie dans les générations les plus anciennes, contre 8,6 % dans les générations les plus jeunes). Le poids du chômage et de l'inactivité, bien qu'il connaisse des fluctuations, ne diffère pas radicalement lorsque les deux générations extrêmes sont comparées (12 % pour les générations 1911-1924, contre 13,2 % pour les générations 1975-1984). Néanmoins, il ne faut pas négliger que ces tendances masquent le changement considérable de sa structure dans le temps, impliquant une augmentation soutenue de la part du chômage et une diminution du poids de l'inactivité dans les situations de non-emploi (voir l'Annexe 2.1. du chapitre 2).

Chez les femmes, 26,3 % de celles qui sont nées entre 1911 et 1924 faisaient partie de la classe ouvrière au sens large du terme (fractions qualifiée et non qualifiée des ouvrières et des employées incluses) ; à cette part se rajoute celle des femmes inactives (ou au chômage), 51,3 % à l'époque ; les proportions équivalentes dans les générations les plus jeunes (1975-1984) sont de 37,7 % (pour la classe ouvrière au sens large) et de 22,9 % pour les femmes en inactivité ou au chômage[15]. De façon bien plus prononcée que chez les hommes, la part des salariées les plus qualifiées (*service class* supérieure et inférieure) augmente : elle passe de 5,9 % dans les générations les plus anciennes à 36,6 % dans les plus jeunes ; enfin, l'importance des groupes non salariés devient marginale au fil des générations, passant de 16,6 % à 2,8 % lorsqu'on compare les deux générations extrêmes.

En termes d'évolution des inégalités de genre dans les destins de classe, si nous limitons notre raisonnement aux seuls sommet et bas de la structure sociale, dans les générations 1911-1924, l'appartenance au groupe non qualifié était bien plus fréquente que la montée jusqu'au sommet : 22,6 % des hommes et 18,4 % des femmes étaient alors au bas de la structure sociale, où le sommet appartenait à seulement 9 % des premiers et 1,3 % des secondes. Dans les générations les plus récentes, les deux pôles extrêmes pèsent presque autant l'un que l'autre chez les hommes (17,6 % pour les non qualifiés contre 16,8 % pour les plus qualifiés). Les femmes demeurent, en revanche, plus nombreuses au bas de la hiérarchie sociale (17,3 %) qu'au sommet (12,4 %), bien que l'écart se soit nettement réduit. Au-delà d'une certaine stabilisation de la structure sociale à partir des

[15] Comme chez les hommes, si plus d'un tiers des femmes des générations les plus jeunes appartiennent à la classe ouvrière définie au sens large du terme, sa composition change dans le temps, car parmi les générations les plus anciennes, la fraction non qualifiée était 2,3 fois plus nombreuse que la fraction qualifiée, alors que c'est la fraction qualifiée qui est légèrement plus nombreuse parmi les générations jeunes (1,2 fois plus précisément).

générations nées après 1974 qui a suivi la période longue de sa relative diversification, ces différentes observations témoignent de la persistance des inégalités de genre dans l'accès au sommet de la structure sociale, dans l'accès à l'indépendance, dans l'importance du travail non qualifié et dans les sorties hors emploi – en résumé, dans tous les aspects de la relation d'emploi[16].

Plus généralement, la thèse de la polarisation de la structure sociale – du moins du point de vue des positions socioprofessionnelles occupées – ne se confirme pas dans nos données, qui, à nouveau, ne sont pas tout à fait compatibles avec les conclusions des études antérieures sur ce sujet dans le contexte français (Peugny, 2018). En effet, pour tester cette hypothèse, de façon très descriptive, nous avons, comme dans la première partie de la thèse, procédé au regroupement des différentes catégories salariées du schéma EGP de trois façons différentes, en faisant abstraction des situations de non-emploi. La première consiste à définir les classes supérieure et ouvrière de façon restrictive (en y gardant uniquement la *service class* supérieure dans le premier cas, et les ouvriers et les employés non qualifiés dans le second cas), et à retenir une définition plus large de la classe moyenne (en y regroupant la *service class* inférieure avec les employés de niveau supérieur et les ouvriers qualifiés) ; une seconde façon de procéder consiste à adopter une définition restrictive des classes supérieure et moyenne (en y gardant respectivement uniquement la *service class* supérieure d'une part, et la *service class* inférieure d'autre part) et une définition large de la classe ouvrière (en regroupant les employés de niveau supérieur et les ouvriers qualifiés avec les ouvriers et employés non qualifiés) ; enfin, une troisième démarche consiste à retenir une définition large de la classe supérieure (en regroupant les fractions supérieure et inférieure de la *service class*), à considérer les employés de niveau supérieur et les ouvriers qualifiés en tant que classe moyenne et à réserver la classe ouvrière uniquement aux ouvriers et employés non qualifiés.

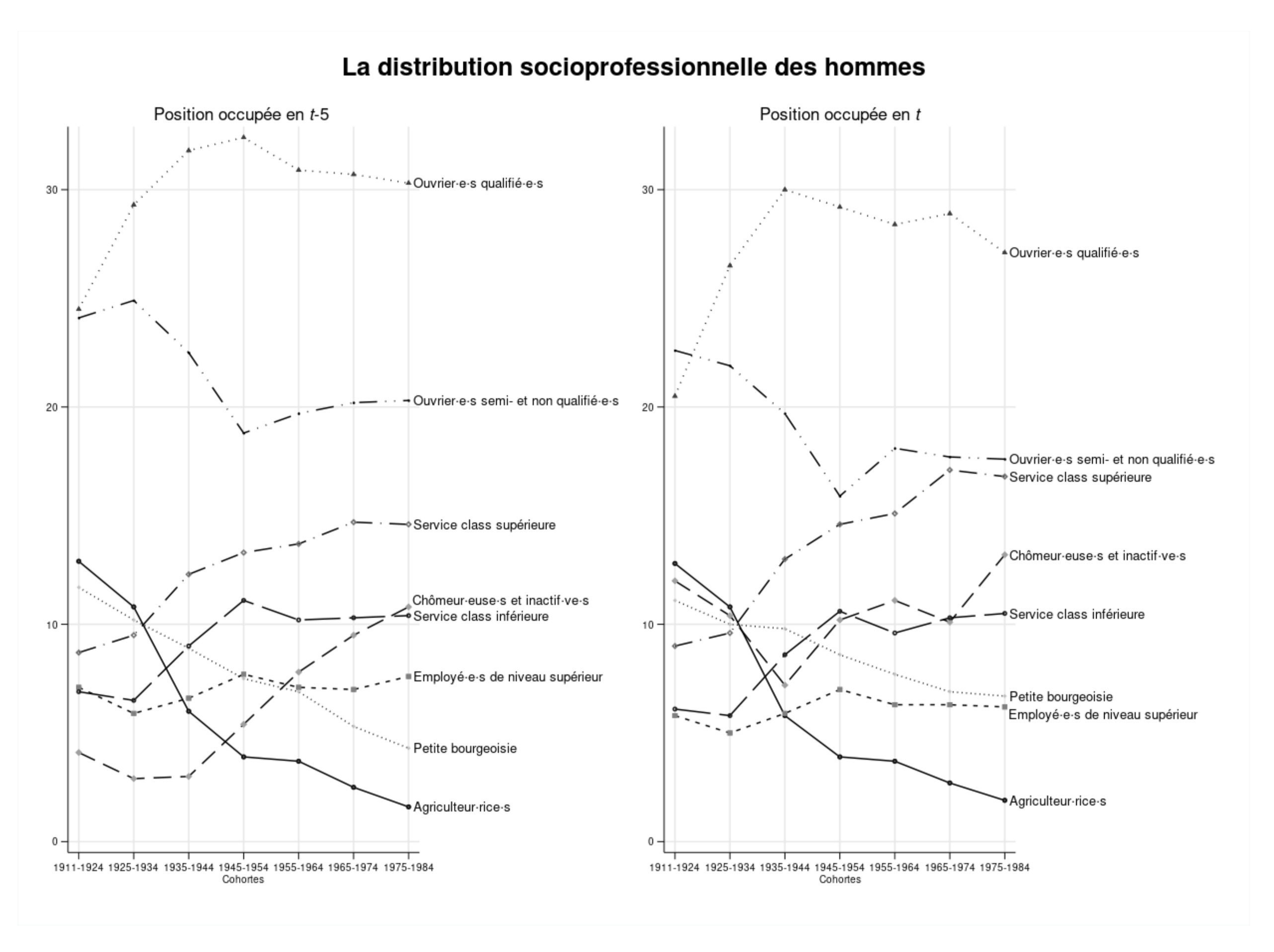
Le résultat principal de ces analyses exploratoires réalisées à partir de l'emploi occupé à la date de l'enquête (non présenté ici) consiste à dire que – quelle que soit la version de regroupement de schéma EGP retenue –, tant que la polarisation de la structure sociale est définie comme un processus entraînant une augmentation de l'importance des positions les plus et les moins qualifiées (ou encore, les mieux et le plus mal payées) et

[16] Parmi les générations les plus jeunes, nées entre 1975 et 1984, les écarts de genre selon la dimension analysée sont les suivants : 16,8 % des hommes contre 12,4 % des femmes appartenaient à la *service class* supérieure ; 8,6 % des hommes contre 2,8 % des femmes étaient indépendants (dans ou en dehors du secteur agricole) ; la fraction qualifiée des ouvriers et employés pèse environ deux fois plus que la fraction non qualifiée dans la structure sociale masculine (33,3 % contre 17,6 %), tandis que l'importance des deux est relativement proche chez les femmes (20,4 % contre 17,3 %, respectivement) ; enfin, 13,2 % des hommes contre 22,9 % des femmes ont connu une situation de chômage ou d'inactivité à la date de l'enquête.

une diminution du poids de celles de niveau intermédiaire (Oesch et Piccitto, 2019, p. 442), nos données ne confirment pas la version stricte de cette hypothèse. Chez les hommes, quelle que soit la démarche suivie pour définir la classe supérieure, son poids augmente de façon continue au fil des générations ; le poids de la classe ouvrière, en revanche, dans deux cas sur trois baisse jusqu'aux générations 1945-1954, pour se stabiliser rapidement par la suite à un niveau légèrement supérieur ou quasi égal à celui qu'elle a connu dans les générations 1945-1954 ; enfin, le poids de la classe moyenne augmente jusqu'aux générations 1945-1954, et se stabilise elle aussi par la suite, à un niveau toutefois légèrement inférieur à celui qu'elle a connu à son apogée, qui, quelle que soit la définition retenue, correspond à la génération 1945-1954. Chez les femmes, les données contrastent encore plus nettement avec l'hypothèse de la polarisation : à de rares exceptions près, quelle que soit la définition retenue, on assiste à une hausse soutenue des classes supérieures et moyennes, tandis que le poids de la classe ouvrière stagne, puis augmente jusqu'aux générations 1955-1964 et décroit systématiquement depuis[17].

[17] Ce n'est que lorsque la classe ouvrière est définie au sens large du terme que l'on observe une hausse continue de son poids dans la structure sociale des femmes jusqu'aux générations nées entre 1955 et 1964, suivie d'une réduction progressive de son importance dans les générations ultérieures.

FIGURE 4.1. – ***Distribution socioprofessionnelle en t et en t-5 selon les générations (hommes)***

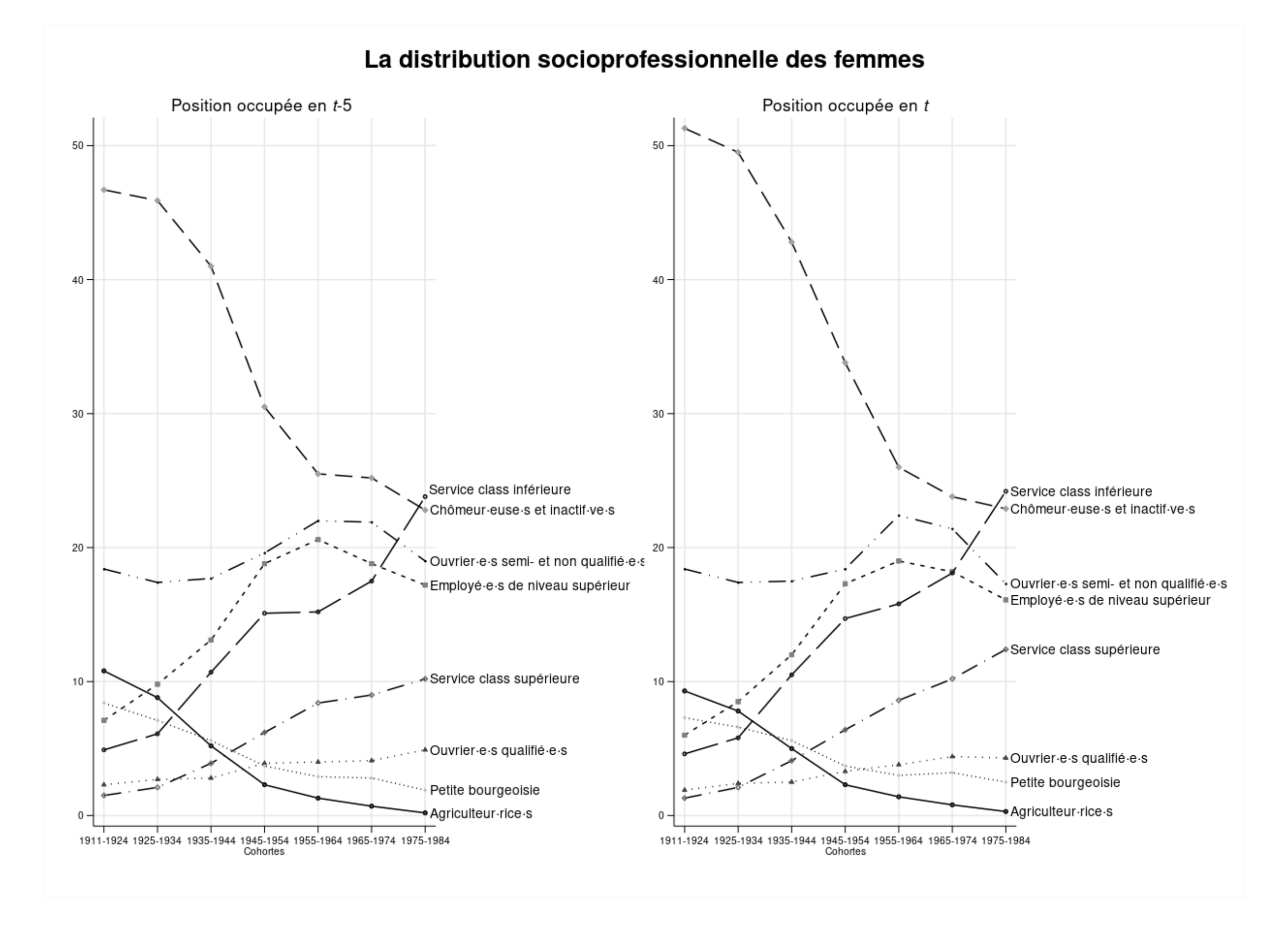


Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les hommes nés entre 1911 et 1924, 20,5 % étaient ouvriers qualifiés à la date de l'enquête, contre 24,5 % cinq ans avant.

FIGURE 4.2. – ***Distribution socioprofessionnelle en t et en t-5 selon les générations (femmes)***



Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les femmes nées entre 1911 et 1924, 51,3 % étaient inactives ou au chômage à la date de l'enquête, alors que c'est le cas de 22,9 % des femmes nées entre 1975 et 1984.

Que le mythe de la polarisation ne relève pas de la réalité représente une bonne nouvelle (Oesch et Piccitto, 2019, p. 461). Toutefois, la réalité apparaît plus sombre lorsque l'on tient compte de la multiplication des situations de non-emploi observée au fil des générations chez les hommes, dont le niveau d'éducation n'a pourtant jamais arrêté de s'accroître. En effet, la Figure 4.3., qui présente l'évolution du niveau d'éducation de la population française au fil des générations, montre que celle-ci semble avoir été bien plus radicale que celle de la structure sociale. Ainsi, l'approche générationnelle confirme les analyses antérieures, et rend en outre le changement observé encore plus prononcé que ne le laissait entendre l'approche par période. En comparant le haut et le bas de la hiérarchie scolaire entre les générations extrêmes (d'une part les individus nés entre 1911 et 1924, d'autre part ceux nés entre 1975 et 1984), on constate que parmi les générations anciennes 76 % des hommes et 82,3 % des femmes n'avaient aucun diplôme

ou disposaient du seul diplôme de l'enseignement primaire. Dans les générations les plus récentes, les proportions équivalentes sont de 9,3 % et 8,5 % respectivement. Au pôle opposé de la hiérarchie scolaire, nous retrouvons 4,3 % des hommes et 2,3 % des femmes avec un diplôme de l'enseignement supérieur (catégories « 3a » et « 3b ») dans les générations anciennes, contre 41,2 % des hommes et 53 % des femmes dans les générations les plus jeunes. Enfin, un dernier exemple permet de résumer l'ampleur du changement générationnel : dans les générations nées entre 1911 et 1924, 91,2 % des hommes et 94,9 % des femmes avaient un diplôme inférieur au baccalauréat (catégories « 1ab », « 1c » et « 2ab »), contre respectivement 37,3 % et 27,5 % dans les générations les plus jeunes.

FIGURE 4.3. – ***Évolution des niveaux d'éducation selon les générations***

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les individus nés entre 1911 et 1924, 4,4 % des hommes et 2,8 % des femmes avaient un diplôme de fin d'études secondaires (catégorie « 2c »).

Ces évolutions du niveau d'éducation sont parallèles à l'évolution du salariat moyen et supérieur (Chauvel, 2010, p. 181-210) que nous avons décrite plus haut, et font écho à l'histoire de l'expansion et de la démocratisation de l'enseignement en France. Dans nos données, nous observons une élévation quasi continue du niveau de diplôme, mais la hausse est particulièrement marquée pour les générations nées entre 1935 et 1944 d'une part, et celles nées entre 1965 et 1974 d'autre part (la datation exacte dépend du niveau d'éducation analysé). Ces résultats sont très similaires à ceux obtenus par Thélot et Vallet (Thélot et Vallet, 2000), qui ont constaté que la démocratisation de l'enseignement a été la plus prononcée pour les cohortes 1938-1942, suite à quoi elle s'est stabilisée, avant de reprendre pour les cohortes 1968-1972 (*ibid.*, p. 23). Ils sont également cohérents avec la datation des deux « explosions scolaires », qui ont touché particulièrement les cohortes nées dans les années 1940 et celles nées dans les années 1970 (Chauvel, 2010). Les premières ont été scolarisées dans les années 1950 et 1960 (Thélot et Vallet, 2000, p. 23), tandis que les secondes l'ont été dans les années 1980 et 1990[18].

Dans le contexte d'un si grand changement social, le sens des différents titres scolaires a forcément évolué, car il va sans dire que la valeur sociale et le « rendement » économique d'un diplôme ne peuvent pas être équivalents dans une société où seulement 3,7 % des hommes et 1,3 % des femmes disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur long (génération 1911-1924) et celui où 24 % des hommes et 29,8 % des femmes disposent d'un diplôme « équivalent » (génération 1975-1984). C'est dans ce contexte que l'on parle de « dévalorisation des titres » (Chauvel, 2010), d' « inflation scolaire » (Duru-Bellat, 2006) ou, de façon plus modérée, de baisse de rendements de l'éducation sur le marché du travail (Bouchet-Valat, Peugny et Vallet, 2016), observations qui font toutes écho au travail de Boudon, qui déjà dans les années 1970 avait remarqué que la structure sociale évoluait plus lentement que la structure scolaire. Ceci pourrait impliquer que, dans certaines conditions, l'égalisation des chances scolaires peut n'entraîner aucune hausse de la mobilité sociale, aussi bien que le niveau d'éducation peut ne jouer qu'un rôle mineur dans le processus de la mobilité intergénérationnelle (Boudon, 1973). Même si dans ces considérations on a parfois tendance à oublier (ou plutôt à mettre au second plan) que les inégalités sociales face et dans l'école demeurent encore très importantes (voir Merle, 2009), elles ont le mérite de souligner que le destin de classe ne dépend pas seulement du niveau de diplôme (qui peut être élevé sans assurer la position en haut de la hiérarchie, par exemple), et que, en conséquence, la

[18] Toutefois, les mécanismes sociaux derrière les différentes vagues d'expansion et de démocratisation scolaires diffèrent dans le temps. La première expansion scolaire a été principalement portée par l'accès au niveau inférieur des études secondaires, tandis que la seconde a concerné davantage l'accès à l'enseignement secondaire supérieur, la démocratisation de l'accès aux études supérieures n'ayant commencé qu'à partir des années 1960 (Vallet, 2017).

démocratisation de l'accès à celui-ci n'implique pas de manière mécanique l'égalisation de chances au sein de la structure sociale[19].

Nos données montrent que, effectivement, le mode de recrutement des différentes classes a changé de façon importante dans le temps (voir l'Annexe 4.2.), rendant les barrières d'accès aux différentes classes sociales bien plus fortes en termes de niveau d'éducation. Autrefois, le sommet de la structure sociale était accessible y compris pour les individus ayant un diplôme inférieur au baccalauréat. Dans les générations les plus anciennes, par exemple, 47,5 % des hommes et 41,8 % des femmes y accédaient sans disposer d'un diplôme équivalent au baccalauréat. À l'inverse, dans les générations 1975-1984, 93,9 % des hommes et 96,1 % des femmes, c'est-à-dire la quasi-totalité des membres de la *service class* supérieure, disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Dans le même temps, la composition de la classe ouvrière non qualifiée change également de façon importante du point de vue de sa qualification : auparavant composée presque exclusivement d'individus sans diplôme ou avec un seul diplôme de l'enseignement général ou professionnel élémentaire (ce qui était le cas d'environ 97 % des hommes et des femmes appartenant à ce groupe dans les générations les plus anciennes), elle comprend aujourd'hui également des individus avec un diplôme de l'enseignement secondaire (51,4 % des hommes et 56,8 % des femmes) ou même supérieur (13,3 % des premiers et 18,2 % des secondes). En effet, le seul fait que le diplôme du supérieur ne protège plus – et cela notamment à partir des générations 1965-1974 –, ou protège de moins en moins (et d'autant moins pour les femmes), d'un déclassement au sens professionnel du terme, met clairement en évidence l'ampleur du changement social intervenu en France sur plus d'un demi-siècle et la modification conséquente dans la composition de la structure sociale qui en a résulté.

En ce sens, les travaux qui ont analysé l'évolution de la mobilité sociale à l'aune de ces grandes transformations sociales aboutissent à des résultats qui ne sont contradictoires qu'en apparence : ils soulignent tantôt l'ouverture lente[20], mais croissante de la société française (Vallet, 2015), tantôt le risque croissant de déclassement social, au point de parler de « dérive » des classes moyennes (Chauvel, 2006a). Évidemment, une

---

[19] Les conclusions de Boudon apparaissent aujourd'hui très contestables. L'ouvrage comparatif dirigé par Breen et Müller, par exemple, montre que dans les huit pays étudiés, la hausse de la fluidité sociale ne s'est jamais produite sans qu'il y ait eu soit une expansion de l'enseignement, soit une démocratisation de celui-ci, soit les deux (Breen et Müller, 2020b ; sur cette question, voir aussi Vallet, 2022).

[20] Sur un ton légèrement ironique, en discutant les travaux qui ont observé la légère hausse de la mobilité sociale relative au cours de temps dans le contexte français, Chauvel remarque que « autant ils soulignent la diminution de long terme de l'imperméabilité des classes, autant ils en montrent la lente cadence : les temps sociologiques peuvent approcher les temps géologiques » (Chauvel, 2001, p. 339).

société peut être à la fois plus « ouverte » (et donc propice à la mobilité sociale) et moins protectrice du déclassement social[21], car on ne soulignera jamais assez le fait que la mobilité n'est pas synonyme d'ascension sociale, comme le montrent très bien ces travaux et bien d'autres dans le domaine de la mobilité sociale (voir par exemple Breen, 2019 ; Bukodi *et al*., 2017). Les implications de ces dynamiques en termes de chances individuelles de mobilité intragénérationnelle ont été, en revanche, beaucoup moins explorées[22], et on en connaît aujourd'hui encore trop peu sur la façon dont ces différents changements se sont traduits au fil des générations.

En ce sens, les écrits de Chauvel laissent entendre, par exemple, qu'on ne devrait pas forcément s'attendre à une hausse du déclassement intragénérationnel, car, le système institutionnel français, où les statuts sont relativement protecteurs (en particulier pour les classes moyennes) est structuré de manière à l'éviter (Chauvel, 2016, p. 178), et que, par conséquent, en son sein, la règle générale demeure la mobilité ascendante (voir aussi Vallet, 2017, p. 45). Toutefois, sans aller jusqu'à postuler une transformation radicale du régime de carrière en France, les analyses menées jusqu'alors nous donnent de bonnes raisons de penser que celles-ci n'auraient pas pu rester intactes. Explorer les tendances de la mobilité intragénérationnelle absolue (donc, en tenant compte des transformations structurelles) et le type de mouvements qu'elle sous-entend le plus souvent, tel est l'objectif de la suite de ce chapitre.

4.2.2. Tendances des taux absolus de mobilité au fil des générations

Tout d'abord et sans surprise, bien qu'il baisse selon les générations, nous remarquons que le poids de la diagonale est assez important dès lors que l'on s'intéresse à la mobilité de carrière à cinq ans d'intervalle. En effet, si on considère en tant qu'immobilité sociale l'immobilité socioprofessionnelle (c'est-à-dire l'absence de changement de groupe social), de statut (c'est-à-dire l'absence de changement dans les conditions d'exercice de l'activité professionnelle, salariée ou indépendante) et d'emploi (c'est-à-dire l'absence de flux entre emploi et chômage ou inactivité), 82,8 % des hommes et des femmes nés entre 1911 et 1924 n'ont pas changé de position sociale entre la date de l'enquête et cinq ans avant, alors que c'est le cas de 66,8 % des hommes et de 67,9 %

[21] En effet, les observations concernant le déclassement social sont souvent fondées sur les mesures de la mobilité absolue, tandis que les résultats concernant l'ouverture progressive de la société française reposent sur les mesures relatives de la mobilité.

[22] On peut citer comme exceptions notables en la matière les différents travaux qui se sont intéressés à l'insertion et à la mobilité professionnelles des jeunes (voir par exemple Céreq, 2014, 2017 ; Lollivier, 2000 ; Lopez, 2004 ; Meron et Minni, 1995).

des femmes nés entre 1975 et 1984[23] (voir les Tableaux A-4.3.1. et A-4.3.2. de l'Annexe 4.3.). Cette baisse du poids de la diagonale est observée dans pratiquement toutes les catégories salariées, mais elle est moins régulière et prononcée chez les femmes. En effet, chez les femmes, cette immobilité totale est le produit de l'évolution opposée de deux types d'immobilité : d'une part, l'immobilité socioprofessionnelle (qui augmente dans le temps) et d'autre part, l'immobilité d'inactivité (dont le poids baisse). Cela veut dire que les femmes sont de moins en moins nombreuses à rester à l'écart de l'emploi de façon permanente, et que, par conséquent, davantage de femmes ne quittent pas leur emploi ou ne le quittent que temporairement.

La Figure 4.4. présente une vue d'ensemble de l'évolution au fil des générations des taux absolus de la mobilité en cours de carrière, dont nous proposons une décomposition selon les types de mouvements qu'elle implique en distinguant notamment : les mouvements de mobilité entre l'emploi et le chômage ou l'inactivité (« mobilité d'emploi »), les échanges entre les catégories salariées et non salariées (« mobilité de statut ») et les changements de catégorie socioprofessionnelle, quelle qu'en soit la direction (« mobilité socioprofessionnelle »)[24]. De façon générale, tous types de mouvements de mobilité confondus, la mobilité intragénérationnelle augmente au fil des cohortes, et cela à la fois chez les hommes et chez les femmes. La hausse est lente, mais soutenue[25].

Lorsqu'on procède à la décomposition de ce taux de mobilité agrégé, nous remarquons que cette hausse de la mobilité ne concerne pas tous les types de mouvements : chez les hommes, elle a été la plus prononcée pour la mobilité

---

[23] En outre, ce taux d'immobilité sociale est bien plus important à l'intervalle de cinq ans que lorsque nous considérons la mobilité depuis le premier emploi, où, lorsqu'elle était à son maximum, en 2014-2015, l'immobilité sociale concernait 41,9 % des hommes et 43,5 % des femmes. Bien que les taux d'immobilité soient calculés ici dans une approche par période, cela permet de se faire une idée générale de leur variation selon l'intervalle de temps dans lequel la mobilité est considérée.

[24] Les Tableaux A-4.3.1. et A-4.3.2. (voir l'Annexe 4.3.) présentent les taux de mobilité sociale en cours de carrière décomposés plus en détail, dont les Figures 4.4. et 4.5. illustrent uniquement les traits les plus saillants.

[25] Il est à noter que nous ne présenterons pas ici une analyse complémentaire de la contre-mobilité puisque, comme nous l'avons expliqué dans le chapitre 3, cette notion suppose de prendre en compte la position sociale occupée au moment de l'insertion sur le marché du travail (ou du moins, pendant la période qui correspond au début de la vie active). Or, le fait de raisonner ici à l'intervalle de cinq ans de carrière et cela parmi les individus qui peuvent avoir entre 30 et 59 ans, prive cette notion de son intérêt principal. Cela dit, nous avons néanmoins répété l'examen présenté au chapitre 3 afin de connaître la part des mouvements de mobilité à cinq ans d'intervalle qui relève des mouvements de contre-mobilité, en adoptant cette fois-ci l'approche par cohorte. Nous avons été surprise de découvrir que la part des mouvements de mobilité qui s'apparentent à des mouvements de contre-mobilité est très similaire à celle observée auparavant : en excluant les chômeurs et les inactifs, parmi les individus âgés de 30 à 59 ans qui ont changé de position sociale entre le moment de l'enquête et cinq ans avant, quelle que soit la génération à laquelle ils appartiennent, environ un homme sur quatre et une femme sur six de par leur mobilité en cours de carrière retrouvent leur position d'origine sociale. Cette stabilité de la part de la contre-mobilité dans les flux de mobilité intragénérationnelle à cinq ans d'intervalle dans les différentes générations nous conforte dans l'idée que les évolutions temporelles que nous observons dans les analyses présentées ici ne peuvent être attribuées uniquement à la hausse du poids des trajectoires qui impliquent un retour dans le milieu social d'origine.

socioprofessionnelle, qui passe de 5,9 % pour les générations 1911-1924 à 12,5 % pour les générations 1975-1984 ; cette hausse a été quasi continue, et ne s'interrompt que chez les cohortes les plus récentes. Le poids de la mobilité de statut (qui désigne les mouvements du salariat vers l'indépendance et inversement) est resté longtemps quasi stable, mais commence à augmenter pour les générations nées à partir de 1965-1974. En outre, cette évolution moins prononcée de la mobilité de statut cache un changement important dans les types de mouvements sous-jacents : alors que pour les générations anciennes il s'agissait presque aussi souvent de mouvements dans un sens que dans l'autre (du salariat vers l'indépendance et inversement), dans les générations plus jeunes ce sont les installations à son compte des catégories auparavant salariées qui dominent (parmi les individus nés entre 1975 et 1984, bien que rares, elles sont presque 4 fois plus nombreuses).

En ce qui concerne les mouvements de mobilité d'emploi, principalement composés de sorties vers l'inactivité ou le chômage dans les générations anciennes, ils augmentent pour les générations nées à partir de 1945-1954, et sont désormais composés des flux allant dans les deux sens. Ces générations, dont une bonne partie des carrières (ou les carrières dans leur ensemble) se déroulent dans la période post-1975 connaissent donc de plus en plus souvent des parcours marqués par des épisodes de précarité professionnelle, qui impliquent une oscillation plus fréquente entre chômage et inactivité d'une part et emploi d'autre part, dans un contexte de crise économique relativement généralisée[26]. En outre, ce changement dans les flux de mobilité d'emploi fait également écho aux changements en matière de politiques de gestion de l'emploi et du marché du travail (Dares, 2003) qui ont eu des conséquences directes sur la modification de la composition des situations de non-emploi à des âges plus élevés pour les générations nées avant la Seconde Guerre mondiale (nombreuses à avoir bénéficié des dispositifs de préretraite) et celles nées après. L'arrivée à l'âge de la retraite des générations du *baby-boom* a ainsi marqué, dès le début des années 2000, un durcissement important des conditions d'accès aux dispositifs de cessation anticipée d'activité professionnelle (qui commence en réalité dès les années 1990) dans un contexte politique où l'accroissement de l'activité des seniors devient un objectif privilégié des politiques publiques (Blanchet et Lenseigne, 2019, p. 61 ; Galtier et Merlier, 2014). Si les fins de carrière des générations anciennes étaient très influencées par les dispositifs favorables aux sorties précoces du marché du travail (Burricand et Roth, 2000) – avec un retour ultérieur sur le marché du travail peu probable –, celles des générations plus récentes se déroulent dans un contexte de hausse continue des taux de chômage, y compris chez les séniors, évolutions qui

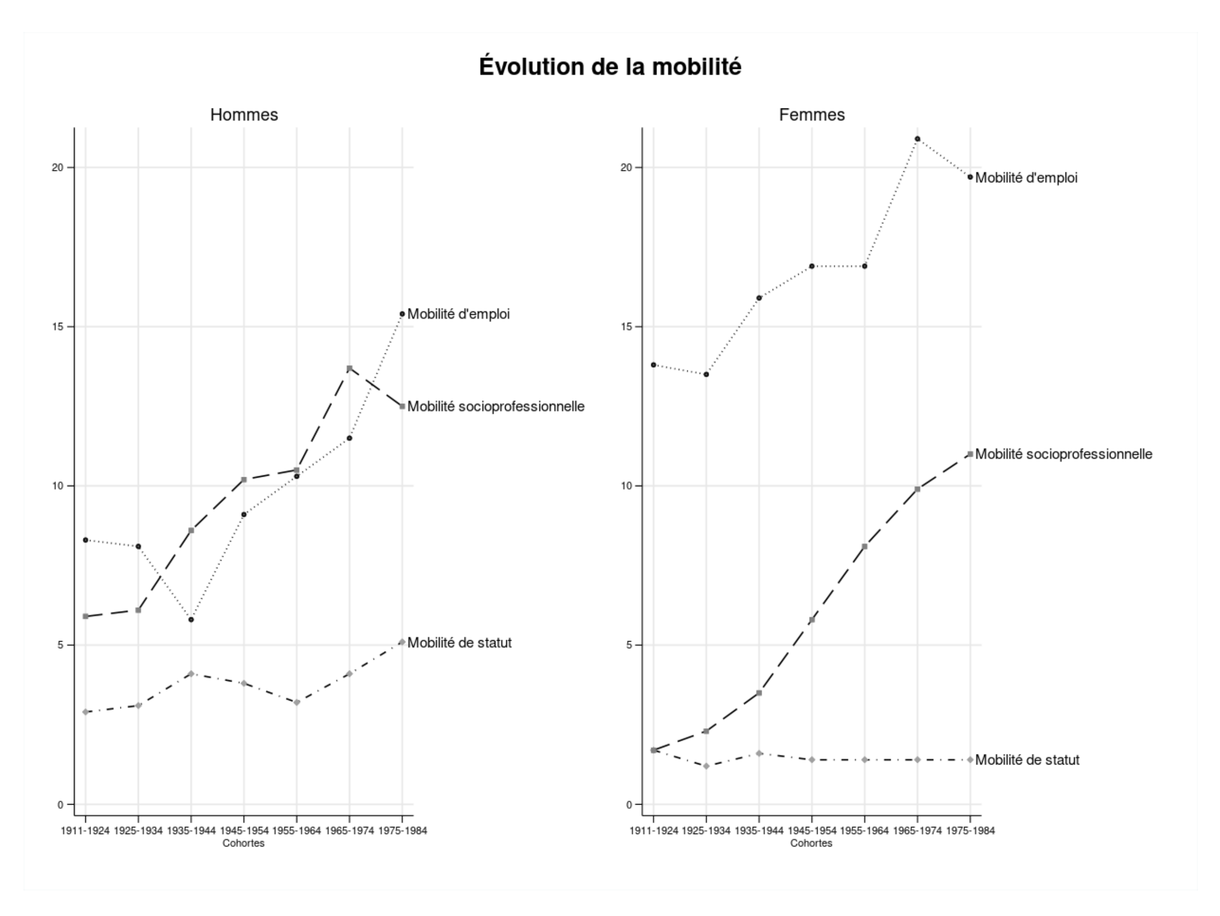
[26] Ces observations sont cohérentes avec celles qui, en plus de la hausse de l'importance du chômage au cours du temps, constatent également une baisse de sa durée moyenne, ce qui est interprété comme un signe de l'installation d'un chômage de « transition » ou d' « adaptation » (Marchand et Minni, 2019a, p. 102-103).

vraisemblablement permettent de rendre compte du changement important de la qualité des flux de la mobilité d'emploi, signe d' « une instabilité grandissante [qui] s'est installée à toutes les étapes de la vie professionnelle » (Marchand et Minni, 2019a, p. 95).

Lorsque l'on procède à la décomposition de la mobilité socioprofessionnelle selon les types de mouvements – horizontaux ou verticaux – qu'elle sous-tend[27] (Figure 4.5.), nous constatons que la hausse que nous avons décrite à l'instant concerne les deux modalités de la mobilité verticale que sont les mouvements de promotion et de déclassement social. Ainsi, alors que le poids de la mobilité horizontale demeure négligeable parmi les différentes cohortes (elle concerne moins de 1 % des hommes), le poids de la mobilité verticale augmente, sans que pour autant cette évolution ne modifie considérablement le ratio entre les mobilités ascendante et descendante : après avoir atteint sa valeur maximale dans les cohortes 1935-1944 (où la mobilité ascendante était 2,2 fois plus fréquente que la mobilité descendante), le rapport entre les deux types de mobilité ne change pas beaucoup depuis.

[27] Pour un rappel des définitions des différents types de mouvements de mobilité, voir l'Annexe 1.2. du chapitre 1.

FIGURE 4.4. – ***Évolution de la mobilité en cours de carrière à cinq ans d'intervalle selon les générations***



Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les individus nés entre 1975 et 1984, 12,5 % des hommes et 11 % des femmes ont connu une mobilité socioprofessionnelle, c'est-à-dire avaient changé de groupe social dans l'intervalle de cinq ans de carrière.

Note : « mobilité d'emploi » regroupe les mouvements de mobilité entre l'emploi et le chômage ou l'inactivité ; « mobilité de statut » concerne les échanges entre les catégories salariées et non salariées ; « mobilité socioprofessionnelle » implique les changements de catégorie socioprofessionnelle.

FIGURE 4.5. – ***Décomposition de la mobilité socioprofessionnelle à cinq ans d'intervalle et évolution générationnelle***

Décomposition de la mobilité socioprofessionnelle

Hommes

Femmes

Mobilité ascendante

Mobilité descendante

Mobilité horizontale

Cohortes

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les individus nés entre 1911 et 1924, 2,6 % des hommes et 0,9 % des femmes avaient connu une mobilité socioprofessionnelle de type ascendant.

Note : « mobilité d'emploi » regroupe les mouvements de mobilité entre l'emploi et le chômage ou l'inactivité ; « mobilité de statut » concerne les échanges entre les catégories salariées et non salariées ; « mobilité socioprofessionnelle » implique les changements de catégorie socioprofessionnelle.

Pour les femmes, nous remarquons déjà, à partir de la Figure 4.4., que la progression de la mobilité socioprofessionnelle – verticale et horizontale – a été bien plus prononcée que chez les hommes ; ensuite, par rapport aux deux types de mobilité chez les femmes, c'est précisément la hausse de la mobilité socioprofessionnelle qui a été de loin la plus prononcée et continue (son poids passe de 1,7 % pour les générations nées entre 1911 et 1924 à 11 % pour les générations 1975-1984) ; enfin, tandis que la place de la mobilité de statut est restée tout aussi marginale dans les générations récentes qu'elle ne l'était dans les générations anciennes, la mobilité d'emploi a progressé (en passant de 13,8 % pour les générations 1911-1924 à 20,9 % pour les générations 1965-1974), et se

stabilise à environ 20 % pour les générations les plus jeunes, où elle est composée pratiquement autant d'entrées que de sorties de l'emploi. Paradoxalement, la hausse du poids de la mobilité d'emploi chez les femmes pourrait être un indice d'une plus grande continuité de leurs carrières. En effet, étant donné que la croissance soutenue de l'activité des femmes au fil des générations s'est faite essentiellement sous forme de chômage ou de travail à temps partiel[28] (Afsa Essafi et Buffeteau, 2006), et qu'elle implique que la situation de chômage (plus ou moins transitoire) s'est progressivement substituée à celle de l'inactivité (plus ou moins définitive), ces changements dans les flux de mobilité et d'immobilité féminine ne devraient pas surprendre. Comme l'a si bien noté Margaret Maruani, « l'activité féminine prospère, donc, mais à l'ombre du chômage et sous le sceau de l'inégalité » (Maruani, 1996, p. 48).

L'examen du caractère social de la mobilité socioprofessionnelle (Figure 4.5.) montre que, tandis que la mobilité horizontale stagne (elle est en réalité encore moins fréquente que chez les hommes et concerne moins de 0,5 % des femmes dans toutes les générations), la mobilité ascendante et la mobilité descendante s'accroissent. Leur rapport change toutefois, puisque si dans les générations les plus anciennes, les mouvements ascendants et les mouvements descendants étaient presque aussi fréquents les uns que les autres, le ratio entre les deux augmente déjà dans les générations 1925-1934, et se stabilise à partir des générations 1935-1944, où il avoisine celui des hommes : les mouvements de mobilité ascendante sont désormais, chez les femmes aussi, environ deux fois plus fréquents que le déclassement social.

Revenons enfin sur les implications de ces différentes observations sur les inégalités de genre en matière de mobilité intragénérationnelle. En termes de fréquence des différents types de mobilité chez les hommes et chez les femmes, en dépit des évolutions à l'œuvre, nous constatons que chez les générations anciennes, tout comme chez les générations jeunes, les écarts de genre persistent en ce que la mobilité d'emploi demeure plus forte chez les femmes que chez les hommes, tandis que l'inverse est vrai pour les mobilités de statut et socioprofessionnelle. Il convient néanmoins de noter que ces écarts se sont nettement réduits avec la hausse de la mobilité d'emploi chez les hommes, et la hausse de la mobilité socioprofessionnelle chez les femmes. L'écart devient, en revanche, plus important pour la mobilité de statut. En outre, lorsque l'on raisonne à l'intervalle de cinq ans de carrière et à partir des générations nées entre 1935 et 1944, le ratio entre les mobilité ascendante et descendante devient très proche pour les femmes

[28] En passant de la mesure de taux d'activité des femmes à celle de taux d'emploi mesuré en équivalent temps plein (c'est-à-dire, en tant compte du développement du temps partiel chez les femmes et en écartant le chômage de la mesure de l'activité professionnelle), les conclusions sur l'évolution de l'activité professionnelle féminine changent, et à la place de la hausse continue de leur activité au fil des générations, on observe la stagnation du taux d'emploi féminin mesuré en équivalent temps plein à partir de la génération 1955 (Afsa Essafi et Buffeteau, 2006, p. 91-92).

et les hommes (il est très légèrement en faveur des hommes). Toutefois, les deux types de mobilité ayant un poids très marginal dans les générations anciennes chez les femmes, il faut attendre les générations les plus récentes, nées entre 1975 et 1984, pour que l'ampleur de ces mouvements devienne relativement comparable selon le genre.

La question se pose désormais de savoir si ces tendances générales s'appliquent dans la même mesure à tous les milieux sociaux. Pour vérifier cela, nous proposons, dans le Tableau 4.4., un aperçu synthétique[29] de la distribution des différents types de mobilité intragénérationnelle selon les milieux sociaux[30]. Cette perspective permet de montrer que le ratio général des mobilités ascendante et descendante n'est pas uniformément réparti dans la structure sociale, où, indépendamment du genre, on constate une opposition entre les employés de niveau supérieur (où ce ratio en faveur de la mobilité ascendante est le plus favorable) et tous les autres ; chez ces derniers, du moins dans les générations récentes, les mouvements ascendants et descendants sont presque aussi fréquents les uns que les autres lorsque l'on raisonne à l'échelle de cinq ans de carrière.

En outre, dans la plupart des milieux sociaux, l'évolution de la mobilité a été telle que le rapport entre les mobilités ascendante et descendante a été à son apogée dans les générations 1945-1954 chez les hommes, et stagne, voire baisse légèrement depuis, alors que chez les femmes il augmente de façon irrégulière. La mobilité d'emploi devient de plus en plus rare dans tous les milieux sociaux chez les femmes, à l'exception notable des deux fractions de la classe ouvrière, où elle est en outre la plus fréquente et concerne environ une femme sur cinq dans les générations les plus jeunes. Chez les hommes en revanche, dans presque tous les milieux sociaux, elle semble connaître une hausse parmi les générations nées dans l'après-guerre, même si les inégalités face à ces situations persistent : seulement 4 % des cadres sont concernés par une mobilité d'emploi dans les générations les plus jeunes, contre 15 % des ouvriers et des employés non qualifiés.

Au final, plus qu'un changement radical dans la structure de la mobilité, il semblerait que la hausse de la mobilité intragénérationnelle constatée à cinq ans d'intervalle découle notamment de la baisse du poids de la diagonale, c'est-à-dire de la moindre importance de l'immobilité sociale. Par conséquent, la hausse de la mobilité qui en résulte ne semble altérer de façon importante ni le ratio entre les différents types de mobilité (ascendante et descendante), ni les rapports sociaux qui caractérisent les

[29] Une analyse plus détaillée des destinées sociales selon l'emploi occupé cinq ans avant la date de l'enquête et selon les différents milieux sociaux est présentée dans l'Annexe 4.3. (voir les Tableaux A-4.3.3. et A-4.3.4.).

[30] Nous limiterons l'analyse ici aux seuls groupes salariés, car, comme nous l'avons déjà évoqué (voir l'Annexe 1.2. du chapitre 1), le caractère social des flux de mobilité entre les groupes salariés et non salariés n'a pas pu être déterminé *a priori*. Toutefois, pour avoir un aperçu des flux de mobilité depuis les positions d'indépendants et d'agriculteurs, voir l'Annexe 4.3. (Tableaux A-4.3.3. et A-4.3.4.).

différents milieux sociaux ni enfin les rapports de genre. Ainsi, à la fois chez les hommes et chez les femmes, le changement de position sociale demeure le plus rare chez ceux et celles qui sont au sommet de la structure sociale où, dans les générations les plus jeunes, 86,1 % des hommes et 81,3 % des femmes occupent la même position à cinq ans d'intervalle. Par ailleurs, le sommet, tout comme le bas de la structure sociale, semblent plus favorables ou moins hostiles pour les hommes qui, s'ils sont dans la *service class supérieure*, sont moins nombreux à faire l'expérience d'une mobilité descendante, et inversement, lorsqu'ils sont au bas de la hiérarchie sociale, ont davantage de chances d'améliorer leurs conditions sociales d'existence que les femmes. Les femmes, dans le bien et dans le mal, semblent être confrontées à des obstacles plus difficiles à surmonter, bien que nous ayons vu que, si on se fie à leur niveau d'éducation, elles devraient être mieux équipées que les hommes pour y parvenir.

Plus généralement, il est intéressant de noter que ces différentes observations rejoignent les résultats auxquels est arrivé Olivier Monso (2006) en étudiant la mobilité de carrière sur cinq ans, en adoptant l'approche par période et en mobilisant les enquêtes FQP de 1985, 1993 et 2003. L'évolution des flux de mobilité intragénérationnelle (impliquant une hausse de la fréquence des promotions, mais aussi des déclassements sociaux), le partage de ces dynamiques par la plupart des milieux sociaux et la persistance des inégalités de genre dans les perspectives de mobilité, sont donc des résultats qui émergent à la fois d'une perspective générationnelle et d'une perspective par période, ce qui pourrait être un signe d'un réel changement du régime de carrière en France. C'est à la question de savoir si ce changement est plus important que celui dû aux seuls changements de la structure sociale au cours du temps que nous nous proposons de répondre dans le prochain chapitre.

TABLEAU 4.4. – **Mobilité intragénérationnelle à cinq ans d'intervalle selon les générations**

		Mobilité....											
		Hommes						**Femmes**					
Emploi en t-5		*immobilité*	↗	↘	...de statut	...d'emploi	↗ / ↘	*immobilité*	↗	↘	...de statut	...d'emploi	↗ / ↘
I	1911-1924	93,4	/	2,6	1,1	3	/	82	/	0	1,6	16,4	/
	1925-1934	88	/	2,8	0,9	8,3	/	85,6	/	1,9	1,9	10,6	/
	1935-1944	89,2	/	3,1	3,2	4,5	/	86,9	/	4,2	2,1	6,8	/
	1945-1954	86,4	/	4,6	3,4	5,6	/	83,1	/	7,1	0,9	8,9	/
	1955-1964	85,2	/	6,4	2,2	6,3	/	83,1	/	7,5	1	8,3	/
	1965-1974	85	/	7,5	2,1	5,4	/	82,1	/	9,9	0,7	7,3	/
	1975-1984	86,1	/	7,5	2,4	4	/	81,3	/	11,2	0,3	7,1	/
II	1911-1924	79,4	5,1	2,9	1,7	10,9	1,8	77,8	1	1,9	1,4	17,9	0,5
	1925-1934	78,4	7,5	3,8	1,2	9,1	2	81,2	2,8	2,6	0,2	13,2	1,1
	1935-1944	78,8	8,5	6,2	2,3	4,1	1,4	82,1	3	2,9	1	11,1	1
	1945-1954	74,6	10,6	7,6	2,4	4,7	1,4	79,1	3,7	4,9	0,5	11,8	0,8
	1955-1964	71	12,8	9,7	1,6	4,9	1,3	79,6	5,4	6,3	0,8	7,9	0,9
	1965-1974	66,9	13,7	10,4	2,8	6,3	1,3	76,5	5,6	7,9	0,8	9,2	0,7
	1975-1984	68,8	11,7	11,7	1,9	6	1	79,1	5,8	6,1	1,2	7,8	1
IIIa	1911-1924	68,1	6,4	13,7	2,4	8,2	0,5	66,8	7	4,4	0	20,8	1,6
	1925-1934	72,9	6,4	8,1	2	7,8	0,8	71,3	5,6	2,5	0,9	18,7	2,2
	1935-1944	72	11,3	5,6	3,2	5	2	74,1	5,7	2,7	1,2	15,1	2,1
	1945-1954	69,1	16,1	3,1	2,5	5,4	5,2	75,6	7,7	2,7	1,1	12,5	2,9
	1955-1964	65,7	15,2	5	2,8	7,1	3	74,4	9,4	4	1	10,6	2,4
	1965-1974	58,5	24,4	4,8	4	5	5,1	69,4	12,2	4,1	0,9	12,2	3
	1975-1984	50	20,6	6,2	5,2	12,9	3,3	69	13,5	4,8	1	10,5	2,8
V + VI	1911-1924	76,9	1,4	5,9	1,3	13,2	0,2	64,6	1	13,5	1	17,7	0,1
	1925-1934	81,6	1,7	4,2	2,2	9,6	0,4	67,1	1,9	7,2	0,5	21,7	0,3
	1935-1944	83,1	3,1	3,7	3,4	5,9	0,8	62,9	2,4	8,6	2,9	21,2	0,3
	1945-1954	79,5	3,8	3,6	3,8	7,7	1,1	66,2	4,1	6,6	1,5	19	0,6
	1955-1964	79,4	4,5	4,2	3	7,7	1,1	63,2	7,7	9,1	1,4	15,8	0,8
	1965-1974	77,4	5,8	5,3	4,4	5,6	1,1	69,5	6,4	4,2	3,5	13,2	1,5
	1975-1984	73	4,5	4	7,1	9,9	1,1	56,3	10,6	7	4,2	19	1,5
VIIab + IIIb	1911-1924	80,2	6	/	2,9	10,9	/	75,5	1,7	/	1,7	21,2	/
	1925-1934	78,1	8,5	/	3,3	10,1	/	75,5	4,3	/	1,4	18,9	/
	1935-1944	76,8	13,7	/	3	6,5	/	69,4	6,1	/	2,5	21,9	/
	1945-1954	71,1	15,1	/	3,1	10,7	/	70,2	7,9	/	1,3	20,6	/
	1955-1964	75,3	12,2	/	2,5	9,9	/	73,4	8,9	/	1,3	16,5	/
	1965-1974	66,4	20	/	3,3	10,3	/	66,8	12,5	/	1,4	19,3	/
	1975-1984	63	17,3	/	4,6	15	/	62,5	14,2	/	1,1	22,2	/

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les individus nés entre 1975 et 1984, 6,2 % des hommes et 4,8 % des femmes qui étaient employés de niveau supérieur (IIIa) ont connu un déclassement social à l'intervalle de cinq ans de carrière. La mobilité ascendante était alors 3,3 fois plus fréquente que la mobilité descendante chez les hommes et 2,8 fois plus fréquente chez les femmes qui étaient dans cette catégorie cinq ans avant la date de l'enquête.

Note : I - *Service class* supérieure ; II - *Service class* inférieure ; IIIa - Employés de niveau supérieur ; IVab - Petite bourgeoisie ; IVc – Agriculteurs ; V + VI - Ouvriers qualifiés ; VIIab + IIIb - Ouvriers et employés non qualifiés ; Ch./In. – Chômage ou inactivité.

Vue d'ensemble – Chapitre 4

Après avoir brièvement présenté les avancées réalisées dans le domaine des études de la mobilité intergénérationnelle en matière de différences entre les mesures de mobilités absolue et relative d'une part et entre les approches par période et par cohorte d'autre part, ce chapitre avait pour objectif d'en transposer les principes à l'étude de la mobilité intragénérationnelle, où de telles approches sont à ce jour rarement appliquées. Puisque l'intérêt de la notion de fluidité sociale dans l'étude de la mobilité intragénérationnelle fera l'objet d'une démonstration empirique dans le chapitre suivant (chapitre 5), il s'agissait ici de justifier la pertinence de l'approche générationnelle dans le contexte français, de présenter la manière dont nous avons procédé pour construire notre plan d'observation et enfin de revoir sous un angle nouveau les grandes tendances sociales décrites dans la première partie de la thèse.

La mobilité intragénérationnelle – tout comme la mobilité entre les générations – étant un phénomène qui varie à la fois avec l'âge (qui se traduit par l'expérience sur le marché du travail), au fil des générations (selon les modalités d'insertion professionnelle et le niveau d'éducation, les deux étant en partie partagés par les individus nés à une époque similaire) et selon les périodes (en fonction de la conjoncture socio-économique à un moment historique précis), il est strictement impossible de distinguer empiriquement les effets propres de ces trois aspects du temps social. Par conséquent, pour une étude intéressée par le changement de l'ampleur et du caractère social de la mobilité, il est essentiel de tenir compte de ce problème d'identification et d'essayer d'y remédier en faisant varier le cadre temporel adopté dans l'analyse diachronique des tendances analysées. Dans le contexte français, les préoccupations méthodologiques n'épuisent cependant pas l'intérêt d'adopter une approche générationnelle : d'une part, la spécificité passée de la gestion française de la main-d'œuvre et la concentration conséquente des âges d'activité autour du milieu du cycle de vie (Marchand et Minni, 2019a), et d'autre part, la persistance d'inégalités sociales entre les individus nés à des périodes différentes au regard du système d'État-providence et du régime de protection sociale en vigueur, plaident pour articuler étroitement l'étude des inégalités au sein et entre les générations (Chauvel, 2006b).

Pour ce faire et fort des résultats des travaux ayant étudié la mobilité sociale, nous avons construit un plan d'observation quasi longitudinal en mobilisant six enquêtes FQP (Insee, 1970, 1977, 1985, 1993, 2003, 2014-2015), permettant d'identifier 7 cohortes, 6 périodes et 5 groupes d'âge. Pour mesurer la mobilité intragénérationnelle, nous nous sommes appuyée sur l'indicateur concernant la situation professionnelle cinq ans avant la date de l'enquête, position que nous avons comparée à celle occupée à la date de

l'enquête, pour les individus âgés de 30 ans à 59 ans. Dans cette partie du travail, aucune restriction supplémentaire n'a été introduite dans notre champ d'étude, et nous avons ainsi pu analyser les parcours professionnels des individus actifs occupés, chômeurs ou inactifs à ces différents moments d'observation.

En premier lieu, la perspective générationnelle nous a permis de mettre en évidence la remarquable transformation des structures sociales et scolaires, dont les dynamiques correspondent en grande partie à celles des changements générationnels. On observe une baisse continue des catégories non salariées, une hausse importante de la place occupée par le sommet de la structure sociale, ce à quoi s'ajoute chez les hommes une baisse du poids de la classe ouvrière et une hausse des classes moyennes, tendance qui sera toutefois interrompue pour les individus nés à partir de 1955. Chez les femmes, les évolutions sont plus favorables, et après une progression soutenue des classes supérieure, moyenne et ouvrière, les femmes nées après 1964 voient le poids de cette dernière diminuer, autant d'observations qui ne permettent pas de confirmer l'hypothèse d'une polarisation de la structure sociale, du moins dans sa version stricte (voir Peugny, 2018). Même si les évolutions de la structure sociale ne semblent pas être aussi favorables par la suite qu'elles l'étaient jusqu'aux générations 1945-1954 chez les hommes, nos résultats ne suggèrent pas non plus une érosion des classes moyennes (Chauvel, 2006a), en particulier chez les femmes, où le processus d'*upgrading* de la structure sociale a été plus continu que chez les hommes et où l'idée d'une polarisation de la structure sociale ressemble encore plus à un mythe qu'à la réalité (Oesch et Piccitto, 2019).

Cela n'est pas sans faire écho à l'élévation générale du niveau d'éducation dans le contexte français, où l'on passe de générations où seuls de rares individus (moins de 5 %) avaient un diplôme du supérieur à celles où c'est le cas d'environ une femme sur deux et de plus de 40 % des hommes. Dans le même temps et sans surprise, le recrutement des différentes classes sociales change de façon tout aussi radicale : le sommet de la structure sociale est désormais détenu presque exclusivement par des individus titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, alors que par le passé il n'était pas si rare d'y accéder avec un diplôme inférieur au baccalauréat. De façon analogue, la classe ouvrière non qualifiée n'est plus réservée à ceux sans diplôme ou avec un seul diplôme de l'enseignement primaire, mais concerne pour plus de la moitié des personnes qui ont suivi un enseignement secondaire, au point qu'on y retrouve même des titulaires d'un diplôme du supérieur. Sans aller jusqu'à affirmer une dévalorisation générale des diplômes dans le contexte de démocratisation et d'expansion de l'enseignement en France (Duru-Bellat, 2006), force est de constater que le sens social des diplômes varie en même temps que le destin de classe de leurs titulaires et semble aller dans le sens d'un déclin des rendements professionnels de l'éducation (Bouchet-Valat, Peugny et Vallet, 2016).

Par ailleurs, compte tenu de ces évolutions, il n'est pas surprenant de constater que la mobilité intragénérationnelle a également connu des changements importants dans le temps, notamment du point de vue de son ampleur. Ainsi, et bien que de façon générale la mobilité à l'intervalle de cinq ans de carrière demeure un phénomène relativement rare, ou du moins plus rare que lorsque l'on raisonne en termes de mobilité depuis le premier emploi, son poids augmente au fil des générations. Ainsi, parmi celles nées entre 1911 et 1924, chez les hommes comme chez les femmes, environ huit individus sur dix n'ont connu aucune mobilité d'emploi, de statut ou de groupe socioprofessionnel, ce qui est le cas d'environ deux individus sur trois dans les générations nées après 1975. Cette hausse de la fréquence des mouvements de mobilité a été la plus prononcée pour les mouvements impliquant des changements de catégorie socioprofessionnelle, et la moins marquée pour la mobilité de statut.

Cela dit, en ce qui concerne les principales implications de tels changements, nous retenons les suivantes. Tout d'abord, en matière de mobilité de statut, son poids (marginal par rapport à d'autres types de mobilité) a peu varié au fil des générations et l'installation à son compte demeure encore aujourd'hui une filière de mobilité essentiellement masculine (dont l'importance s'accroît très légèrement au fil des générations). Deuxièmement, s'agissant de la mobilité entre les différents groupes salariés, ce sont bien plus souvent des mouvements verticaux qu'horizontaux qui sont en jeu, et parmi ceux-ci, aussi bien la mobilité ascendante que la mobilité descendante augmentent au fil des générations. Ces résultats rejoignent ceux des études précédentes qui, en comparant les différentes périodes, ont mis en évidence une hausse de la part des individus qui changent de groupe social à l'intervalle de cinq ans de carrière (Monso, 2006). Enfin, la hausse des taux de mobilité d'emploi observée chez les hommes et chez les femmes repose en réalité sur les dynamiques sociales différentes selon le genre. Chez les hommes, la hausse discontinue du poids des situations de non-emploi au fil des générations risque de masquer un changement important dans leur structure : dans les générations anciennes ces mouvements concernaient avant tout des sorties de l'activité (vraisemblablement associées à des retraits anticipés du marché du travail), là où parmi les générations récentes la fréquence des flux dans les deux sens (vers et depuis le chômage/inactivité) indique une précarisation des parcours professionnels masculins, désormais plus fréquemment marqués par des sorties épisodiques du marché d'emploi. Chez les femmes, à l'inverse, l'accroissement de l'importance des mouvements de mobilité d'emploi témoigne peut-être paradoxalement d'une plus grande continuité des carrières féminines, où les transitions vers le chômage et l'inactivité à cinq ans d'intervalle viennent se substituer aux sorties permanentes du marché du travail.

Les changements que l'on vient de décrire sont, toutefois, loin d'avoir bouleversé les rapports sociaux à l'œuvre, car à la fois les inégalités de classe et de genre persistent dans le temps. Les employés de niveau supérieur constituent, chez les hommes comme chez les femmes, la position la plus propice à donner lieu à un ratio favorable entre la mobilité ascendante et la mobilité descendante à l'échelle de cinq ans de carrière. Chez les hommes, il s'agit en outre de la position la moins persistante à l'échelle de la carrière, et il en va de même pour celle des ouvrières qualifiées chez les femmes. À l'inverse, le sommet de la structure sociale demeure le plus fermé de ce point de vue. Les flux de sortie et d'entrée du marché du travail ne sont pas répartis uniformément dans la structure sociale et ils touchent principalement les catégories les moins qualifiées. Enfin, dans leurs chances d'accéder au sommet de la structure sociale, dans la fréquence des changements de statut, aussi bien que dans l'exposition aux situations de chômage ou d'inactivité, les femmes des générations les plus jeunes demeurent moins privilégiées que les hommes, et cela en dépit des évolutions qui ont été souvent favorables à leur égard.

Reste à savoir si, au-delà de ces changements – en bonne partie induits mécaniquement par la transformation considérable de la structure sociale et du degré de qualification de la main d'œuvre –, nous pouvons ou non parler d'un véritable changement du degré de rigidité des carrières masculines et féminines, question à laquelle le chapitre suivant entend apporter une réponse. La cohérence des temporalités des variations de ces différents aspects de la mobilité intragénérationnelle et des changements de structure sociale laisse penser que, si changement il y a, il devrait permettre d'identifier la spécificité des cohortes nées entre le milieu des années 1930 et 1950, puisque ce sont précisément ces générations-là qui ont connu la réduction la plus marquée des inégalités des chances scolaires (Thélot et Vallet, 2000), et où l'expansion et la démocratisation de l'enseignement ont pleinement joué dans l'accroissement de la fluidité sociale en France (Vallet, 2017). L'ampleur du changement identifié en analysant les taux absolus de mobilité ne laisse cependant pas penser que ces inégalités générationnelles viendront se substituer à celles de classe ou de genre, qui semblent être, aujourd'hui comme par le passé, les facteurs les plus déterminants de la mobilité en cours de carrière.

Chapitre 5. La « fluidité de carrière » : force et structure de l'association entre les positions sociales occupées à cinq ans d'intervalle

L'objectif de ce chapitre est d'apporter des éléments de réponse à la question suivante : dans quelle mesure pouvons-nous parler d'un changement de « régime de carrière » au fil des générations en France ? En d'autres termes, nous souhaitons savoir si l'évolution de la mobilité intragénérationnelle observée jusqu'à présent correspond ou non à un véritable changement dans le degré de rigidité des carrières, ou si, au contraire, elle résulte plutôt de la transformation considérable de la structure sociale au cours des cinquante dernières années. Pour ce faire, nous procéderons en trois temps. Tout d'abord, nous présenterons le cadre analytique permettant d'appliquer le concept de « fluidité sociale » pour étudier la variation du degré de rigidité du régime de carrière en nous appuyant notamment sur les rares travaux ayant mobilisé une telle approche dans l'étude de la mobilité intragénérationnelle. Ensuite, nous présenterons une série de modèles log-linéaires et log-multiplicatifs employés pour étudier la variation de la force et de la structure du lien entre les positions sociales occupées à cinq ans d'intervalle. Enfin, nous présenterons les principaux résultats de nos analyses, en distinguant les conclusions concernant les tendances temporelles de la force de l'association entre les différentes positions à l'échelle de la carrière (qui relèvent de la fréquence des mouvements de mobilité) de celles relatives à la structure de cette association (qui relèvent des trajets de mobilité empruntés).

5.1. Étudier la rigidité des carrières à travers le concept de fluidité sociale

Dans les années 1970-1980 les études de la mobilité sociale entraient dans une nouvelle phase avec la découverte des modèles log-linéaires et log-multiplicatifs, en changeant l'approche traditionnelle du tableau de mobilité (Stier et Grusky, 1990). Le caractère « double » d'une table de mobilité implique que ses effectifs reflètent à la fois les chances relatives d'accéder ou de rester dans différentes positions sociales selon son origine, mais aussi les contraintes qui pèsent sur la distribution des positions de départ et d'arrivée (Hauser, 1978, p. 922). Les modèles log-linéaires et log-multiplicatifs permettent précisément d'exprimer la force et la structure du lien entre deux positions sociales indépendamment des marges du tableau de mobilité, à savoir indépendamment de la distribution des origines et des destinées analysées (Vallet, 2017). Leur application a été toutefois longtemps limitée à la seule comparaison des positions des fils et des pères, c'est-à-dire à l'étude de la mobilité sociale entre les générations (Stier et Grusky, 1990). À ce jour, les tentatives d'application d'une telle approche à l'étude de la mobilité

intragénérationnelle sont rares et souvent limitées au cadre américain. Après une brève présentation des résultats de ces études qui ont cherché à penser la fluidité sociale à l'échelle de la carrière, nous présenterons les différents modèles que nous avons mis en œuvre, permettant d'analyser à la fois l'évolution temporelle de la force du lien entre les positions occupées en cours de carrière et la structure qui les unit.

5.1.1. Penser la fluidité sociale à l'échelle de la carrière

Peu de travaux se sont penchés sur la question de la mobilité « relative » en cours de carrière[1]. Plus rares encore sont les études qui ont analysé les inégalités de genre dans un tel cadre. Une étude pionnière est exceptionnelle à ces deux égards : Rosenfeld et Sørensen (1979) se sont en effet intéressés à la question suivante : dans quelle mesure les inégalités des *patterns* de mobilité de carrière selon le genre s'expliquent-ils par des effets « structurels » (à savoir la ségrégation professionnelle selon le genre), et quel rôle y jouent les inégalités des régimes de carrière et de mobilité à proprement parler ? À l'aide de modèles log-linéaires permettant de tenir compte des différences de distributions socioprofessionnelles selon le genre dans la détermination de la fréquence et de l'ampleur des mouvements de mobilité, les auteurs concluent que la plupart des différences observées dans les *patterns* de mobilité sont le résultat de la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes, et non pas d'une propension particulière des uns ou des autres à la mobilité. En d'autres termes, lorsque l'on tient compte des différences dans les distributions socioprofessionnelles des hommes et des femmes à différents moments de la carrière, il n'y a que très peu de différences dans la façon dont ils et elles franchissent (ou non) les barrières de la hiérarchie sociale[2].

En se limitant à la seule population masculine américaine et en distinguant dix groupes sociaux, qu'ils décomposent en 18 catégories socioprofessionnelles, réparties en deux secteurs d'activité et distinguées selon le caractère manuel ou non manuel du travail exercé, Stier et Grusky (1990) appliquent des modèles log-multiplicatifs afin d'étudier la structure de la mobilité de carrière à ces différents échelons d'analyse (*occupational*,

[1] Cela peut être dû en partie au fait que les modèles log-linéaires et log-multiplicatifs sont plus adaptés à l'étude du lien entre un nombre limité de moments dans la carrière (Schulz et Maas, 2012, p. 227). La multiplication des bases de données permettant de prendre en compte l'ensemble de la carrière d'un individu fait dès lors appel à d'autres méthodes, que nous aborderons en détail dans le chapitre 6 de la troisième partie de la thèse.

[2] Ce résultat – en partie surprenant – s'explique, selon les auteurs, par les circonstances socio-historiques étatsuniennes des années 1965-1970, favorables aux femmes à la fois du point de vue des placements professionnels (progressivement ouverts pour leur entrée sur le marché du travail) et défavorables aux hommes (exposés au service militaire). Les auteurs restent prudents quant à la pertinence de leurs conclusions dans un contexte de concurrence accrue entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, susceptible de créer des opportunités différentes pour l'avancement de carrière des uns et des autres (Rosenfeld et Sørensen, 1979, p. 99-100).

sectorial et *stratum level*, respectivement). Leurs résultats soulignent un fort degré d'inertie (c'est-à-dire de persistance) de la position sociale à l'échelle du parcours de vie, qui est à la fois multidimensionnelle et variable selon le niveau d'agrégation de la classification socioprofessionnelle. Il s'avère en outre le plus marqué au sommet et au bas de la hiérarchie sociale. Dans un travail ultérieur (Sørensen et Grusky, 1996), c'est la perspective « microscopique » de la mobilité de carrière qui est privilégiée. L'analyse de la rigidité du régime de carrière dans un tableau à 70 x 70 cellules conduit les auteurs à affirmer que les principales unités de la stratification sociale sont les professions plutôt que les classes sociales. La forme en « U » de la distribution du degré de rigidité de carrière que nous venons de décrire est alors remise en question, du fait de l'hétérogénéité interne des niveaux d'imperméabilité de différentes professions à chaque niveau d'agrégation conventionnellement retenu.

En ce qui concerne les travaux qui ont mobilisé une approche similaire pour étudier non pas la structure mais la variation temporelle de l'intensité de l'association entre les différentes étapes de la carrière, Barone, Lucchini et Schizzerotto (2011) cherchent à décrire l'évolution des probabilités de mobilité de classe au cours de la carrière, en comparant le premier emploi et l'emploi occupé dix ans plus tard. Malgré une remarquable stabilité du régime de mobilité professionnelle en Italie, les auteurs constatent une légère diminution de la rigidité des carrières au fil des cohortes, signe d'une fluidité accrue des carrières dans un contexte dans lequel les perspectives d'évolution professionnelle sont plutôt limitées.

Une autre travail (Kim, 2013) mobilise les modèles log-linéaires pour analyser les changements dans les mouvements de mobilité (d'emploi, de profession et de classe) sur le marché du travail américain entre les années 1990 et 2000, décennie marquée par sa restructuration (synonyme de flexibilisation) importante. Si la persistance de toutes les frontières (d'emplois, de professions et de classe) s'est affaiblie au cours du temps, il semblerait que ces dynamiques n'ont pas été uniformes pour les différents groupes sociaux. La probabilité de changer d'entreprise (mobilité d'emploi) a augmenté pour tous les individus, mais les trajectoires de carrière des groupes les moins qualifiés et les plus qualifiés divergent dans le temps. La mobilité professionnelle augmente chez les moins qualifiés, mais cette volatilité professionnelle accrue s'opère au prix d'un renforcement des barrières de classes, qui déterminent de plus en plus fortement leurs *patterns* de mobilité. En revanche, les individus qui occupent des positions les plus qualifiées et qui changent rarement de profession ou de classe, n'ont pas vu leurs perspectives de mobilité professionnelle drastiquement changer dans le temps. Selon l'auteure, ces dynamiques contrariées suggèrent un renforcement de la polarisation des structures d'opportunités professionnelles dans la hiérarchie sociale.

L'approche par les microclasses a été réinvestie par un très travail récent qui, en plus de la structure, analyse également le changement du degré de rigidité des carrières dans le temps (Jarvis et Song, 2017). Ainsi, le travail de Jarvis et Song (2017) cumule les traits saillants de la plupart des rares études qui l'ont précédé : il examine la mobilité relative en cours de carrière (observée à des intervalles de deux ans) à différents niveaux d'agrégation des groupes sociaux (micro, meso et macro) et compare les *patterns* de mobilité selon le genre, tout en y analysant des tendances temporelles de la mobilité. Leur principale conclusion conduit au constat de l'augmentation de la fluidité de carrière dans la société américaine au cours des quatre décennies qui ont suivi les années 1970, et ce quelle que soit l'échelle de raisonnement (cinq, dix ou 75 professions), pour les hommes comme pour les femmes. Y voyant un indice d'un changement réel dans le système de stratification sociale – qui va au-delà de celui dû à la seule évolution de la structure sociale – les auteurs concluent à un accroissement de l'instabilité des parcours professionnels qui va de pair avec un contexte économique caractérisé par l'accroissement des inégalités sociales[3] (*ibid*., p. 594).

Ces quelques résultats permettent d'illustrer l'intérêt d'appliquer le concept de fluidité sociale à l'analyse des carrières, tant lorsqu'il s'agit d'analyser les inégalités de genre ou de classe dans la propension à la mobilité, que pour étudier l'évolution du degré de rigidité des carrières dans l'ensemble de la structure sociale. Si ces différents travaux se sont principalement intéressés à la mobilité intragénérationnelle, cette approche a également servi à questionner la catégorie socioprofessionnelle (*occupation*) comme mesure adaptée de la stratification sociale. En montrant que différents *patterns* de mobilité apparaissent à l'échelle plus fine des professions, ces travaux contribuent à réaffirmer la pertinence de l'approche classiste des inégalités sociales à une époque où était proclamée la disparition des classes (Grusky et Sørensen, 1998). Toutefois, puisque les auteurs constatent souvent des tendances similaires quel que soit le niveau d'agrégation des professions retenu (sachant que celui-ci change surtout le niveau de

[3] Les auteurs ne manquent pas de replacer leurs résultats dans le débat plus large sur l'évolution de la fluidité sociale entre les générations. Le phénomène de « *Great Gatsby Curve* » impliquerait que l'ampleur de la mobilité sociale soit inversement proportionnelle au niveau des inégalités dans une société (voir Krueger, 2012 ; Corak, 2013). Or, les auteurs notent que si la littérature a bien documenté une hausse des inégalités sociales dans la société américaine, il n'en va pas de même pour la mobilité sociale, dont le déclin (attendu) n'est observé ni en termes de revenus ni en termes d'*occupations*. Pour expliquer ce paradoxe, les auteurs avancent l'hypothèse selon laquelle la hausse de la mobilité intragénérationnelle aurait annulé la baisse de la mobilité intergénérationnelle qui serait observée en raison de telles tendances. Pour expliquer les mécanismes en jeu, les auteurs évoquent trois facteurs susceptibles de déterminer le lien entre les origines et les destinées sociales : le niveau d'éducation, la transition de l'école au travail et la mobilité intragénérationnelle. Si la mobilité sociale aurait baissé en raison de la hausse des inégalités sociales dans les deux premiers mécanismes (du fait notamment du renforcement du lien entre l'origine sociale et le niveau d'éducation d'une part, et de l'importance croissante du niveau d'éducation pour les placements professionnels d'autre part), c'est la hausse de la mobilité intragénérationnelle qui brouille ce renforcement du lien entre les origines et les destinées sociales, qui serait sinon observé dans un contexte de hausse des inégalités sociales (Jarvis et Song, 2017, p. 569).

mobilité observé, qui augmente lorsque l'on passe du niveau macro au niveau micro), nous n'accordons à ces considérations qu'une importance secondaire et nous en resterons à la nomenclature mobilisée dans les chapitres précédents.

Ce qui nous intéresse davantage ici est de remarquer que ces études – à l'exception de celles de Kim (2013), Barone, Lucchini et Schizzerotto (2011) et Jarvis et Song (2017) – se sont surtout intéressées à la modélisation de la *structure* des flux de mobilité, dont elles ont cherché à décrire les *patterns* en étudiant la structure du lien « intrinsèque » (Vallet, 2005) – c'est-à-dire « net » des effets de l'état de la structure sociale de départ et d'arrivée – entre les différentes positions sociales. Cela s'explique sans doute en partie par l'hypothèse (souvent documentée empiriquement) d'une très forte inertie de la position de classe à l'échelle du cycle de vie, un constat qui suscite plus d'intérêt pour en décrire les caractéristiques que pour en mesurer l'ampleur des variations. Par conséquent, nous en savons très peu aujourd'hui sur l'évolution du régime de carrière dans le temps, ce pour quoi il nous faudrait étudier le degré de persistance de la force du lien entre les positions sociales occupées à différentes étapes de la carrière au fil du temps. Les deux des trois travaux cités ci-dessus qui ont poursuivi cet objectif de recherche (à l'exception donc du travail de Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011) ont par ailleurs privilégié une approche par période pour identifier les tendances temporelles de la mobilité. Ce faisant, ils n'ont pas cherché à traiter le problème d'identification – lié à l'impossibilité empirique de dissocier les effets propres de l'âge, de la période et de la cohorte –, particulièrement prononcé dans le cadre de l'étude d'un phénomène social intrinsèquement imbriqué dans ces trois temporalités : individuelle (car la mobilité intragénérationnelle représente, par définition, la variation de la position sociale à l'échelle du cycle de vie) et sociale (car elle varie à la fois selon les périodes et au fil des générations). Ceci est d'autant plus surprenant que les facteurs évoqués pour expliquer la hausse observée de la mobilité intragénérationnelle aux États-Unis – tels que les changements technologiques, la désyndicalisation et la précarisation de la main-d'œuvre (Jarvis et Song, 2017) – peuvent autant relever d'un effet générationnel que d'un effet de période. Pourtant, les deux interprétations n'ont guère les mêmes implications, d'où l'importance de chercher à les distinguer, ne serait-ce que sur le plan analytique.

Notons encore que, à notre connaissance, à l'exception d'une étude (Deauvieau et Dumoulin, 2010), la fluidité sociale en cours de carrière n'a pas fait l'objet d'analyses empiriques en France[4]. En s'intéressant à la morphologie sociale des professions intermédiaires, Deauvieau et Dumoulin (2010) observent que, en l'espace de 20 ans, entre les années 1980 et 2000, la fluidité sociale en cours de carrière de ces professions a

[4] La fluidité sociale a pourtant fait l'objet de nombreuses analyses dans une perspective intergénérationnelle, notamment dans les travaux de Louis-André Vallet.

augmenté, et cela dans les deux sens, avec un accroissement de l'importance des mouvements de promotion et de déclassement social. Bien que fort informative en ce qui concerne l'évolution du sort professionnel des « classes moyennes », cette étude ne permet pas de savoir si les carrières de tous les groupes sociaux deviennent plus fluides (ce que laissent entendre les taux de mobilité observée), ou s'il s'agit d'une évolution propre à une catégorie qui compte parmi les plus mobiles des toutes (*ibid*.). En d'autres termes, sans vouloir remettre en question la spécificité de cette position sociale qui est intermédiaire en plus d'un sens du terme[5] et dont l'évolution pourrait de ce fait être révélatrice de tendances plus générales (Deauvieau et Dumoulin, 2010, p. 58), via l'exploration de la fluidité sociale au niveau de l'ensemble de la structure sociale, nous cherchons ici à connaître les dynamiques et la transformation de tous les groupes sociaux dont elle est composée.

5.1.2. Modéliser la force et la structure de l'association entre les différentes étapes de la carrière

Jusqu'à présent, notre étude, en cohérence avec les résultats de travaux antérieurs ayant mobilisé les mêmes données (voir par exemple Monso, 2006 ; Deauvieau et Dumoulin, 2010) a conclu à une hausse de l'importance de la mobilité intragénérationnelle en France. Ces premiers résultats descriptifs, pourraient toutefois être le produit (simultané) de deux processus différents. D'une part, il pourrait s'agir d'un effet mécanique du changement de la structure sociale qui, pour modeste qu'il soit à l'intervalle de cinq ans, n'en est pas moins présent et pourrait en soi favoriser les mouvements de mobilité. D'autre part, au-delà de cet structurel lié à la transformation du marché du travail, ces résultats pourraient également refléter un réel changement dans le degré d'association entre les différentes positions à l'échelle de la carrière, auquel cas le changement observé ne s'épuiserait pas à la seule prise en compte du premier mécanisme évoqué. Si tel est le cas, nous pouvons parler d'un changement de la fluidité de carrière, ou d'un changement partiel du régime de mobilité, selon qu'il soit ou non associé à une modification du degré de proximité ou de distance de différentes classes sociales à l'échelle de la carrière individuelle.

Pour rappel, le concept de fluidité sociale fait référence aux inégalités entre les individus de différentes classes dans leurs chances d'accéder à une classe de destination

[5] Nous faisons référence ici au raisonnement des auteurs qui consiste à dire que le caractère « moyen » de ces professions intermédiaires dans la structure sociale ne doit pas être réifié, car elles sont souvent transitoires à l'échelle d'une carrière, puisqu'elles nourrissent souvent les rangs des positions qu'elles sont censées séparer dans la hiérarchie sociale (Deauvieau et Dumoulin, 2010, p. 69).

plutôt qu'à une autre (Breen, 2007, p. 1). De façon analogue, nous mobilisons ici la notion de fluidité de carrière pour qualifier le lien « intrinsèque » entre les positions occupées à des stades différents de la carrière, indépendamment de l'évolution du contexte dans lequel elle se déroule, c'est-à-dire abstraction faite des écarts éventuels dans les distributions socioprofessionnelles des individus à différentes dates. Pour décrire et caractériser la fluidité de carrière et le lien intrinsèque entre les positions occupées au cours de la vie, nous aurons recours à deux types de modèles : ceux qui permettent de décrire la variation de la force de cette association et ceux permettant d'en caractériser les variations de structure (Vallet, 2014b). Le changement de « régime de mobilité » – que nous définissons ici en faisant référence à l'ampleur et au type de mobilité sous-jacents, à l'instar des approches traditionnelles de la mobilité (DiPrete, 2002)[6] – dépend donc de ces deux aspects de la stratification. Il serait plus important si à la fois la structure et l'ampleur de la mobilité changent au fil du temps. Il le serait moins (ou partiel) si un seul de ces deux aspects varie. Une dernière possibilité serait qu'aucun des deux aspects ne change au cours du temps.

Comme indiqué précédemment, pour décrire la fluidité sociale, nous avons recours à des *odds ratios*, c'est-à-dire aux rapports des chances relatives des individus issus de différents milieux sociaux d'accéder à ou d'éviter une destinée sociale plutôt qu'une autre (Vallet, 2014c). Toutefois, pour traduire de façon exhaustive notre tableau de mobilité à k modalités en une série d'*odds* ratios, il nous faudrait $\left[\frac{k(k-1)}{2}\right]^2$ *odds ratios* (Vallet, 2014a, p. 11), soit en l'occurrence 441, voire 784 *odds ratios* par table de mobilité[7]. Une telle entreprise n'est pas envisageable ici, car ce nombre devrait être multiplié par 7 x 6 x 5 pour tenir compte du nombre de cohortes, périodes et groupes d'âge étudiés. D'où l'intérêt des modèles log-linéaires et log-multiplicatifs qui permettent non seulement de réaliser un tel examen de façon à la fois générale et parcimonieuse, mais surtout de formuler des hypothèses concrètes concernant les tendances observées, dont il s'agira de juger la pertinence en fonction de la qualité de leur ajustement aux données observées.

Il existe une vaste gamme de modèles log-linéaires entre celui qualifié de modèle « nul » (de l'indépendance statistique entre les variables étudiées) et le modèle « saturé »

---

[6] L'auteur critique cette approche traditionnelle de « régimes de carrière » qu'il caractérise de *« individual-level occupation-based career-trajectory approach to life course mobility »* (DiPrete, 2002, p. 267). Il propose d'élargir la perspective en s'intéressant au niveau du ménage (et non pas à celui de l'individu), et en prenant en compte des processus institutionnels, susceptibles d'atténuer (ou non) les différents événements qui viendraient influencer les parcours de vie et de mobilité, événements tels que la séparation conjugale, le déplacement d'emplois lié à la restructuration industrielle et la dynamique de pauvreté, qu'il considère comme des risques majeurs du parcours de vie (DiPrete, 2002). Malgré l'intérêt de ces remarques, nous en restons néanmoins à l'approche traditionnelle, qui nous semble avoir fait ses preuves dans le domaine des études sur la mobilité sociale depuis plusieurs décennies.

[7] Ici, k=7 sans tenir compte des situations de chômage ou d'inactivité ; k=8 en tenant compte de telles situations.

(qui reproduit parfaitement les données) (Goodman, 1981 ; Knoke et Burke, 1980, p. 12). Par l'estimation de modèles intermédiaires entre ces deux extrêmes, nous cherchons à modéliser les données de sorte qu'à la fois le principe de parcimonie et celui de qualité d'ajustement (impliquant la description satisfaisante des observations concrètes) soient satisfaits (Vallet, 2005, p. 3). Chacun des modèles estimés exprime un ensemble d'hypothèses spécifiques concernant le type d'association entre les variables étudiées. Afin d'en choisir un qui serait le meilleur pour les décrire, il s'agit de mesurer la distance du tableau de contingence estimé au tableau de contingence observé, à l'aide du khi-deux de Pearson ($\chi2$) et du khi-deux du rapport de vraisemblance (déviance, G^2, L^2)[8]. Une autre statistique peut également être employée lors de la sélection du meilleur modèle – la statistique Bic (*Bayesian Information Criterion*), qui suppose que nous disposions d'un échantillon d'une taille relativement grande et qui prend en compte non seulement la qualité d'ajustement, mais aussi la parcimonie du modèle[9]. Le fait que Bic soit négatif conduit à préférer le modèle considéré au modèle saturé, et lorsqu'il s'agit de choisir entre deux modèles, c'est celui pour lequel la statistique Bic est la plus négative qui doit être préféré[10] (Breen, 2020 ; Vallet, 2014d, p. 7). Quant à l'éventail des modèles que nous avons estimés, nous présenterons d'abord ceux permettant de tenir compte du changement temporel de la force de l'association entre les différentes positions à l'échelle de la carrière. Ceux relatifs aux changements de la structure des mouvements de mobilité ne seront abordés que dans un second temps, une fois que les résultats de cette première étape seront établis.

Lorsqu'il s'agit de modéliser des tendances temporelles de la mobilité, comme toute étude de mobilité sociale, nous faisons face ici au problème d'identification évoqué au chapitre 4. Celui-ci consiste en l'impossibilité de distinguer empiriquement les effets « propres » des trois aspects du temps, à savoir les effets d'âge, de période et de cohorte. Cette impossibilité est due à la multicolinéarité parfaite entre les trois variables de temps, réalité qui se traduit parfaitement dans le tableau Cohorte-Période (chapitre 4), où le croisement de deux variables sur trois, en l'occurrence cohorte et période, permet d'identifier les groupes d'âge. Afin de remédier à ce problème, trois stratégies empiriques

---

8 Le deuxième indicateur est préférable au premier, du fait que l'estimation repose sur la méthode du maximum de vraisemblance, impliquant que les modèles avec un grand khi-deux de vraisemblance seront rejetés, le but étant de minimiser la distance globale du modèle hypothétique à la réalité observée (Knoke et Burke, 1980, p. 30).

9 Cette dernière caractéristique est importante dans la mesure où plus la taille de l'échantillon est grande, plus nous risquons (en nous appuyant uniquement sur les deux premières statistiques) de rejeter tout modèle en dehors du modèle saturé, qui certes reproduit parfaitement les données, mais n'y apporte aucune simplification. La statistique Bic se calcule selon la formule suivante : G^2 – *(ddl)Log N*, où G^2 est le khi-deux du rapport de vraisemblance, *ddl* est le nombre de degrés de liberté du modèle et *N* désigne la taille de l'échantillon (Vallet, 1999, p. 44).

10 Selon Raftery, lorsque la différence de la statistique Bic de deux modèles est comprise entre 0 et 2 points cela correspond à une évidence faible ; lorsqu'elle est comprise entre 2 et 6, à une évidence « positive » ; lorsqu'elle varie entre 6 et 10 à une évidence forte, et lorsqu'elle est supérieure à 10, à une évidence très forte (Raftery, 1995, p. 139).

ont été identifiées dans la littérature : les approches dites « restreintes » (*restricted*), les approches par variables indicatrices (*proxy*) et les approches dites modèles APC (voir Yang *et al*., 2008, p. 1703 ; Yang, Fu et Land, 2004, p. 90 ; 94).

Les approches restreintes consistent à modéliser deux de ces trois effets, en supposant que l'effet omis est nul. C'est l'approche le plus souvent mobilisée dans les études de la mobilité intergénérationnelle[11] (Breen et Müller, 2020a). L'exemple le plus connu d'une modélisation des effets âge-période-cohorte via les variables indicatrices est sans doute l'étude de Blossfeld (1986). Au lieu d'essayer de « contrôler » pour les effets d'âge-période-cohorte, en mobilisant des séries temporelles pour la période allant des années 1950 aux années 1970, l'auteur cherche à théoriquement approcher ces trois types d'effets, en prenant le nombre d'années passées sur le marché du travail comme un indicateur de l'effet d'âge, le niveau de modernisation au moment de l'entrée dans la vie active comme *proxy* de l'effet de cohorte, et les conditions sur le marché du travail comme *proxy* de l'effet de la période en matière de mobilité de carrière. Enfin, les modèles dits d'« APC » ont connu de multiples spécifications et reformulations depuis les années 1970-1980 (voir Chauvel, 2013), la plus conventionnelle étant celle de *constrained generalized linear models* (Yang, Fu et Land, 2004), qui nécessite l'introduction de contraintes d'égalité pour les estimations des coefficients afin de permettre l'identification du modèle, contraintes dont les formes peuvent être différentes mais qui sont au fond systématiquement choisies de façon arbitraire[12] (*ibid*.). Ne disposant pas de séries historiques suffisamment longues pour appliquer la seconde approche, n'ayant pas de bonnes raisons pour introduire des contraintes d'égalité dans les modèles APC qui y sont pourtant sensibles, nous avons opté pour la première approche, jusqu'à présent peu (ou pas) appliquée dans l'étude de la mobilité intragénérationnelle. Certes, elle ne résout pas le problème d'identification d'un point de vue méthodologique, mais elle a le mérite d'en explorer les différentes facettes au regard des limites de notre raisonnement.

Concrètement, pour étudier l'évolution temporelle de la force du lien entre les positions sociales occupées à la date de l'enquête et cinq ans auparavant, nous estimons

---

[11] Il est à noter que l'hypothèse d'*occupational maturity* (qui, pour rappel, postule qu'à partir d'un certain âge la situation de classe ne change pas ou change peu) constitue souvent l'argument principal permettant d'écarter les effets d'âge des modélisations de l'évolution de la fluidité sociale (pour une discussion sur ce point, voir Barone et Schizzerotto, 2011).
[12] L'approche nommée *intrinsic estimator method* a été récemment proposée comme une façon alternative de modéliser simultanément les effets âge-période-cohorte, sans introduire les contraintes requises dans les approches plus conventionnelles (Yang, Fu et Land, 2004 ; Yang *et al*., 2008). Cependant, tant son originalité que sa performance ont été critiquées et remises en question (O'Brien, 2011a, 2011b ; Luo, 2013), car il semblerait que cette approche repose sur des choix aussi arbitraires que ceux auxquels elle cherchait à échapper (Chauvel, 2013). Une autre méthode récemment proposée consiste à modéliser seulement les effets non linéaires de l'un de ces effets (voir Chauvel, 2013). Elle ne présente pas un intérêt particulier dans le cadre de notre étude car, à la différence de l'auteur, nous n'avons pas de raisons précises qui nous conduiraient à nous intéresser davantage aux écarts à la linéarité qu'aux tendances linéaires.

d'abord un **modèle d'absence d'association** (modèle d'indépendance conditionnelle ou de fluidité parfaite) entre les deux positions (Modèle 0). Ce modèle postule que les positions occupées aux différents moments de la carrière varient au fil du temps, mais que la situation au moment de l'enquête ne dépend pas de la situation professionnelle cinq ans auparavant. Ce modèle, bien qu'il soit irréaliste, nous servira surtout de point de référence (*baseline model*) pour estimer la qualité d'ajustement des autres modèles qui présentent un plus grand intérêt pour notre étude. Nous estimons ensuite un premier modèle qui repose sur l'hypothèse d'**association constante** entre les positions occupées à l'intervalle de cinq ans de carrière (Modèle 1). Si l'existence d'un lien entre les deux positions est ici reconnue, il est supposé être stable dans le temps. Afin d'étudier l'éventuelle variation de ce lien dans le temps, nous avons estimé une série de modèles log-multiplicatifs de différence uniforme (qualifiés aussi modèles « Unidiff »), en tenant compte des effets d'âge, de période et de cohorte, dont nous introduisons progressivement l'interaction. L'idée est de déterminer lequel de ces trois effets joue le plus fortement sur la variation de la fluidité de carrière, et d'essayer dans un second temps d'en identifier l'articulation avec les deux autres dimensions du temps. Ainsi, le Modèle 2 postule que la force du lien entre les positions occupées à l'intervalle de cinq ans de carrière varie seulement en fonction de l'âge (**Unidiff simple, âge**), le Modèle 3 admet seulement des effets de la période (**Unidiff simple, période**) tandis que le Modèle 4 fait l'hypothèse d'une évolution de la fluidité de carrière au fil des cohortes (**Unidiff simple, cohorte**). Le Modèle 5 est censé vérifier que, en plus de la variation de l'association entre les positions occupées en t-5 et t selon les cohortes, il existe également un effet supplémentaire (**additif**) lié à l'âge. Enfin, le Modèle 6 tient compte d'une combinaison multiplicative de l'effet de cohorte et de l'effet d'âge, ce qui est une façon indirecte de modéliser les effets des trois variables de temps simultanément. Notons que tous ces modèles partagent l'hypothèse d'une variation uniforme de l'ampleur de la mobilité, c'est-à-dire qu'ils ne supposent aucun changement dans la structure de l'association entre les différentes positions à l'échelle de la carrière.

Décrivons-les maintenant en termes plus techniques[13] : soit I la position que l'individu occupe à un moment antérieur de sa carrière (lors de l'emploi occupé cinq ans avant la date de l'enquête), J sa position au moment de l'enquête, C la cohorte de naissance, P la période d'observation et A le groupe d'âge, et od le rapport des chances relatives qui mesure, à une date (p) et dans une cohorte (c) données, la force intrinsèque de l'association statistique entre ces deux positions. Considérons deux positions sociales quelconques lors de l'emploi occupé en t-5, i et i`, et deux positions sociales au moment

[13] La présentation formelle des modèles s'appuie notamment sur les écrits de Vallet (1999, 2014b, 2015, 2020), ainsi que sur d'autres travaux portant sur la mobilité intergénérationnelle (comme par exemple Xie, 1992 ; ou Breen et Müller, 2020a), dont nous adaptons les démarches à notre cadre d'étude.

de l'enquête, j et $j`$; les termes m_{cpij} représentent les effectifs correspondants attendus dans une cellule du tableau CPIJ. L'*odds ratio* qui décrit la force de l'association entre les positions occupées en *t*-5 et en *t*, pour une période et dans une cohorte données, se calcule de la façon suivante : $od_{cp} = \frac{m_{cpij}/m_{cpij`}}{m_{cpi`j}/m_{cpi`j`}}$. Les différents modèles que nous avons estimés s'écrivent alors comme suit :

Modèle 0 – **modèle d'absence d'association**

$\{\mathrm{CPD}_{t-5}\quad \mathrm{CPD}\}$

$$Log(m_{cpij}) = \lambda + \lambda_c^C + \lambda_p^P + \lambda_i^{D_{t-5}} + \lambda_j^D + \lambda_{cp}^{CP} + \lambda_{ci}^{CD_{t-5}} + \lambda_{cj}^{CD} + \lambda_{pi}^{PD_{t-5}} + \lambda_{pj}^{PD} + \lambda_{cpi}^{CPD_{t-5}} + \lambda_{cpj}^{CPD}$$

impliquant que $Log(od_{cp}) = 0$, c'est-à-dire les logarithmes des *odds ratios* qui mesurent l'association entre deux moments de la carrière individuelle pour chaque combinaison CP sont égaux à 0. En d'autres termes, même si la distribution socioprofessionnelle lors de différents moments de la carrière varie au cours du temps (au fil des cohortes et selon les périodes), la position antérieure de l'individu (*I*) et sa position au moment de l'enquête (*J*) sont statistiquement indépendantes à chaque moment d'observation. La fluidité de carrière serait alors parfaite, car la position occupée à la date de l'enquête ne dépendrait en rien de la position occupée à un moment antérieur.

Modèle 1 – **association constante**

$\{\mathrm{CPD}_{t-5}\quad \mathrm{CPD}\quad \mathrm{D}_{t-5}\mathrm{D}\}$

$$Log(m_{cpij}) = \lambda + \lambda_c^C + \lambda_p^P + \lambda_i^{D_{t-5}} + \lambda_j^D + \lambda_{cp}^{CP} + \lambda_{ci}^{CD_{t-5}} + \lambda_{cj}^{CD} + \lambda_{pi}^{PD_{t-5}} + \lambda_{pj}^{PD} + \lambda_{cpi}^{CPD_{t-5}} + \lambda_{cpj}^{CPD} + \lambda_{ij}^{D_{t-5}D}$$

impliquant que $Log(od_{cp}) = \lambda_{ij}^{D_{t-5}D} + \lambda_{i`j`}^{D_{t-5}D} - \lambda_{ij`}^{D_{t-5}D} - \lambda_{i`j}^{D_{t-5}D}$, c'est-à-dire que le logarithme de chaque *odds ratio* s'exprime par des paramètres qui ne sont pas indicés par *c* ou *p*, l'hypothèse étant alors qu'il y a une association statistique entre la position occupée en *t*-5 et la position occupée en *t*, mais que celle-ci est constante dans le temps, c'est-à-dire que sa force ne varie pas en fonction des cohortes et périodes considérées.

Modèle 2 – **variation uniforme selon l'âge**

$\{ \mathrm{CPD}_{t-5} \quad \mathrm{CPD} \quad \beta_a \mathrm{D}_{t-5}\mathrm{D} \}$

$$Log(m_{cpij}) = \lambda + \lambda_c^C + \lambda_p^P + \lambda_i^{D_{t-5}} + \lambda_j^D + \lambda_{cp}^{CP} + \lambda_{ci}^{CD_{t-5}} + \lambda_{cj}^{CD} + \lambda_{pi}^{PD_{t-5}} + \lambda_{pj}^{PD} + \lambda_{cpi}^{CPD_{t-5}} + \lambda_{cpj}^{CPD} + \beta_a \lambda_{ij}^{D_{t-5}D}$$

impliquant que $Log(od_{cp}) = \beta_a(\lambda_{ij}^{D_{t-5}D} + \lambda_{i`j`}^{D_{t-5}D} - \lambda_{ij`}^{D_{t-5}D} - \lambda_{i`j}^{D_{t-5}D})$, c'est-à-dire que le logarithme de chaque *odds ratio* représente le produit de la structure d'association commune (*common association pattern*) – indépendante du temps – des deux positions sociales étudiées, exprimée par les paramètres λ, et du paramètre β, spécifique en l'occurrence au groupe d'âge (Xie, 1992, p. 382). Ce modèle, par ailleurs proposé par Erikson et Goldthorpe, d'un côté et Xie, de l'autre (Vallet, 1999, p. 35), en fixant le β_1 à 1, permet d'étudier la variation temporelle de la force du lien entre deux positions sociales (I et J) pour chaque groupe d'âge selon que la valeur de β_a pour un groupe d'âge donné est inférieure ou supérieure à 1 (signifiant respectivement l'atténuation ou le renforcement du lien statistique entre les deux positions au fil de l'âge). Autrement dit, la valeur du paramètre β_a pour le premier groupe d'âge considéré étant conventionnellement fixée à 1, nous ne sommes pas intéressée par les ampleurs absolues des paramètres β_a (qui reflètent la règle, voire les conventions particulières de leur normalisation), mais par leur rapport relatif : plus leurs valeurs sont proches, plus la force de l'association statistique entre les positions étudiées est homogène au cours du cycle de vie (Xie, 1992, p. 382).

Modèle 3 – **variation uniforme selon les périodes**

$\{ \mathrm{CPD}_{t-5} \quad \mathrm{CPD} \quad \beta_p \mathrm{D}_{t-5}\mathrm{D} \}$

$$Log(m_{cpij}) = \lambda + \lambda_c^C + \lambda_p^P + \lambda_i^{D_{t-5}} + \lambda_j^D + \lambda_{cp}^{CP} + \lambda_{ci}^{CD_{t-5}} + \lambda_{cj}^{CD} + \lambda_{pi}^{PD_{t-5}} + \lambda_{pj}^{PD} + \lambda_{cpi}^{CPD_{t-5}} + \lambda_{cpj}^{CPD} + \beta_p \lambda_{ij}^{D_{t-5}D}$$

impliquant que $Log(od_{cp}) = \beta_p(\lambda_{ij}^{D_{t-5}D} + \lambda_{i`j`}^{D_{t-5}D} - \lambda_{ij`}^{D_{t-5}D} - \lambda_{i`j}^{D_{t-5}D})$, c'est-à-dire que le logarithme de chaque *odds ratio* représente le produit de la structure d'association commune (*common association pattern*) – indépendante du temps – des deux positions sociales étudiées, exprimée par les paramètres λ, et du paramètre β, spécifique cette fois-ci à la période d'observation. En d'autres termes, la variation de la fluidité de la carrière ne serait observée qu'entre différentes enquêtes et serait partagée par des individus d'âges et de générations différents.

Modèle 4 – **variation uniforme selon les cohortes**

$\{ \mathrm{CPD}_{t-5} \quad \mathrm{CPD} \quad \beta_c \mathrm{D}_{t-5}\mathrm{D} \}$

$$Log(m_{cpij}) = \lambda + \lambda_c^C + \lambda_p^P + \lambda_i^{D_{t-5}} + \lambda_j^D + \lambda_{cp}^{CP} + \lambda_{ci}^{CD_{t-5}} + \lambda_{cj}^{CD} + \lambda_{pi}^{PD_{t-5}} + \lambda_{pj}^{PD} + \lambda_{cpi}^{CPD_{t-5}} + \lambda_{cpj}^{CPD} + \beta_c \lambda_{ij}^{D_{t-5}D}$$

impliquant que $Log(od_{cp}) = \beta_c(\lambda_{ij}^{D_{t-5}D} + \lambda_{i'j'}^{D_{t-5}D} - \lambda_{ij'}^{D_{t-5}D} - \lambda_{i'j}^{D_{t-5}D})$, c'est-à-dire que le logarithme de chaque *odds ratio* représente le produit de la structure d'association commune (*common association pattern*) – indépendante du temps – des deux positions sociales étudiées, exprimée par les paramètres λ, et du paramètre β, spécifique en l'occurrence à la cohorte. Dans ce cas, la génération d'appartenance serait à elle seule susceptible de rendre compte de la variation temporelle du degré de la fluidité de carrière.

Modèle 5 – **modèle Unidiff de cohorte et d'âge à effet additif**

$\{ \mathrm{CPD}_{t-5} \quad \mathrm{CPD} \quad \beta_c \beta_a \mathrm{D}_{t-5}\mathrm{D} \}$

$$Log(m_{cpij}) = \lambda + \lambda_c^C + \lambda_p^P + \lambda_i^{D_{t-5}} + \lambda_j^D + \lambda_{cp}^{CP} + \lambda_{ci}^{CD_{t-5}} + \lambda_{cj}^{CD} + \lambda_{pi}^{PD_{t-5}} + \lambda_{pj}^{PD} + \lambda_{cpi}^{CPD_{t-5}} + \lambda_{cpj}^{CPD} + (1 + \beta_c + \beta_a)\lambda_{ij}^{D_{t-5}D}$$

impliquant que $Log(od_{cp}) = (1 + \beta_c + \beta_a)(\lambda_{ij}^{D_{t-5}D} + \lambda_{i'j'}^{D_{t-5}D} - \lambda_{ij'}^{D_{t-5}D} - \lambda_{i'j}^{D_{t-5}D})$, c'est-à-dire que le logarithme de chaque *odds ratio* représente le produit de la structure d'association commune (*common association pattern*) – indépendante du temps – des deux positions sociales étudiées, exprimée par les paramètres λ, par l'addition des paramètres β, spécifiques à la cohorte (c) et au groupe d'âge (a), dont les effets sont pourtant indépendants l'un de l'autre. Il y aurait donc bien un effet de génération et un effet d'âge, mais les deux ne seraient pas liés.

Modèle 6 – **modèle Unidiff de cohorte et d'âge à effets multiplicatifs**

$\{ \mathrm{CPD}_{t-5} \quad \mathrm{CPD} \quad \beta_{ca} \mathrm{D}_{t-5}\mathrm{D} \}$

$$Log(m_{cpij}) = \lambda + \lambda_c^C + \lambda_p^P + \lambda_i^{D_{t-5}} + \lambda_j^D + \lambda_{cp}^{CP} + \lambda_{ci}^{CD_{t-5}} + \lambda_{cj}^{CD} + \lambda_{pi}^{PD_{t-5}} + \lambda_{pj}^{PD} + \lambda_{cpi}^{CPD_{t-5}} + \lambda_{cpj}^{CPD} + \beta_{ca} \lambda_{ij}^{D_{t-5}D}$$

impliquant que $Log(od_{cp}) = \beta_{ca}(\lambda_{ij}^{D_{t-5}D} + \lambda_{i'j'}^{D_{t-5}D} - \lambda_{ij'}^{D_{t-5}D} - \lambda_{i'j}^{D_{t-5}D})$, c'est-à-dire que le logarithme de chaque *odds ratio* représente le produit de la structure d'association commune (*common association pattern*) – indépendante du temps – des deux positions sociales étudiées, exprimée par les paramètres λ, et des paramètres β, spécifiques au croisement de la cohorte (c) et de l'âge (a), dont les effets sont interdépendants. En

d'autres termes, il y aurait autant de paramètres β que de combinaisons c-a, puisque les effets d'âge varieraient selon les cohortes et inversement.

Absence de lien, constance de l'association, effets additifs ou multiplicatifs des différentes dimensions du temps, voilà donc l'éventail des modèles et des hypothèses correspondantes dont nous présenterons les résultats dans la section suivante. Notons qu'à ce stade, la structure de l'association entre les différentes positions – c'est-à-dire le *pattern* de l'association statistique entre les différents groupes sociaux – est supposée stable ou sujette aux évolutions communes dans le temps (en cohérence avec l'hypothèse de changement « uniforme » du modèle Unidiff). Cette hypothèse sera à son tour mise à l'épreuve empirique lorsque les tendances temporelles générales seront établies. En effet, une fois que nous aurons identifié le modèle qui décrit le mieux les tendances temporelles de la force de l'association entre les différentes étapes de la carrière, nous nous appuierons sur celui-ci pour définir les modèles permettant d'en décrire la structure d'association et sa variation éventuelle dans le temps.

5.2. L'inertie de la position de classe à l'épreuve du temps

Venons-en maintenant à la présentation de la première série de résultats. Comme nous l'avons indiqué plus haut, nous restituerons d'abord les résultats relatifs aux tendances temporelles de la mobilité, avant de nous intéresser aux *patterns* d'association entre les différentes classes sociales au niveau de la carrière. En d'autres termes, nous essaierons d'abord de répondre à la question concernant l'importance des effets d'âge, de période et de génération dans l'évolution de la fluidité de carrière, puis nous chercherons à étudier leur articulation. Ce faisant, notre hypothèse sera que, si variation de la fluidité il y a, elle serait uniforme dans la structure sociale, partagée par toutes les classes sociales et indépendante des chemins de mobilité empruntés. Cette hypothèse sera mise à l'épreuve empirique dans la dernière partie de ce chapitre, consacrée à l'étude de la structure de la mobilité en cours de carrière à cinq ans d'intervalle et à sa variation temporelle. Au terme de ces analyses, nous serons en mesure de dire si, au-delà de ce que suggèrent les mesures absolues de la mobilité, son importance quantitative et ses caractéristiques ont connu des changements au cours du dernier demi-siècle[14] en France ou si, au contraire, nous assistons à la persistance d'inégalités de carrière au fil du temps.

[14] Compte tenu de l'ensemble des sept générations identifiées dans notre plan d'observation (voir le Tableau 4.2. du chapitre 4), la période historique couverte par nos analyses va ici au-delà des cinquante dernières années (la génération la plus ancienne est composée d'individus nés entre 1911 et 1924, tandis que la génération la plus jeune comprend des individus nés entre 1975 et 1984). Bien qu'imprécise, la terminologie qui consiste à parler du « dernier demi-siècle » a

5.2.1. Les taux relatifs de mobilité en cours de carrière : l'effet du temps

L'ensemble des analyses qui seront présentées ici sont réalisées sur deux champs : l'un avec et l'autre sans les personnes ayant connu un épisode de chômage ou d'inactivité à la date de l'enquête ou cinq ans avant. Les résultats ne seront pas systématiquement commentés depuis les deux perspectives puisqu'elles aboutissent le plus souvent à des résultats convergents. Lorsque cela n'est pas le cas, nous prendrons soin de commenter les différences, mais, pour éviter toute confusion, tous les tableaux et graphiques relatifs au champ restreint (qui ne tient compte que des personnes actives occupées cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête) figurent dans les Annexes de ce chapitre (voir l'Annexe 5.1. et l'Annexe 5.2.). Les Tableaux 5.1. (pour les hommes) et 5.2. (pour les femmes) présentent les résultats des différents modèles de la fluidité sociale en cours de carrière (pour les tableaux analogues sur le champ des personnes actives occupées, voir Tableaux A-5.1.1. et A-5.1.2. en Annexe 5.1.)[15].

Notons d'abord que, de manière attendue, le test du khi-deux de vraisemblance conduirait à rejeter tous les modèles, car aucun d'entre eux n'offre une description satisfaisante des données[16]. Aussi, pour les raisons déjà évoquées (voir aussi Vallet, 1999, p. 43)[17], nous utilisons l'indicateur Bic lors de l'arbitrage du modèle à préférer, car il prend en compte à la fois la qualité de l'ajustement et la parcimonie du modèle estimé. Outre une déviance très élevée, l'indicateur Bic associé aux modèles d'absence d'association entre les positions occupées à l'intervalle de cinq ans de carrière (Modèle 0) est très élevé et positif. Nous ne nous étonnerons donc pas de découvrir qu'à la fois pour les hommes et pour les femmes ce modèle est très éloigné de la réalité : il classe de manière erronée 61,4 % de l'effectif total des hommes, et 53,9 % de l'effectif correspondant des femmes. La différence entre les indices de dissimilarité selon le genre indique une plus grande importance de la fluidité de carrière chez les femmes, dont les parcours professionnels seraient moins mal décrits par l'hypothèse de la mobilité parfaite. Toutefois, cette spécificité féminine disparaît dès que l'on exclut les personnes au chômage ou en

néanmoins le mérite de respecter le périmètre temporel défini par les six enquêtes que nous mobilisons dans ces analyses, et c'est pourquoi nous l'utilisons ponctuellement au sein de ce chapitre.

[15] Le lecteur attentif constatera que, sauf dans le Modèle 0 d'absence d'association entre les positions occupées à l'intervalle de cinq ans de carrière, le nombre de degrés de liberté n'est pas identique pour les hommes et pour les femmes (il est systématiquement inférieur chez ces dernières). Ceci s'explique par le fait que, dans nos 22 tableaux de mobilité, aucune femme ne devient cadre après avoir été agricultrice cinq ans plus tôt. Nous avons attribué un zéro structurel à cette cellule pour éviter un zéro dans la marge à ajuster.

[16] L'hypothèse H_0 du test est que le modèle estimé décrit correctement les données dans la population.

[17] Il s'agit en effet du problème lié à la taille importante de l'échantillon qui conduit à systématiquement rejeter tout modèle en dehors du modèle saturé, qui, puisqu'il est par définition saturé en termes de nombre de paramètres estimés, représente une description parfaite des données. Or, l'idée de la modélisation est justement de simplifier cette description, et l'objectif de la comparaison de plusieurs modèles est de choisir la simplification la plus satisfaisante du point de vue à la fois de la qualité de description et de l'économie de paramètres.

inactivité, où le modèle de fluidité parfaite à chaque date d'observation décrit aussi mal les carrières des femmes que celles des hommes, ce qui suggère que les carrières féminines apparaissaient comme plus fluides notamment du fait de l'importance de l'inactivité/chômage dans leurs parcours.

En revanche, le modèle supposant l'association constante entre les positions occupées dans l'emploi en t-5 et en t (Modèle 1) est, quant à lui, déjà de très bonne qualité : il ne classifie de manière erronée que 5,2 % des hommes, et 6,1 % des femmes et la statistique Bic qui y est associée est assez élevée et négative (-8185,1 pour les hommes et -8444,7 pour les femmes). Le modèle d'invariance temporelle représente donc une description relativement satisfaisante de l'évolution de la fluidité de carrière en France au cours des cinquante dernières années. Cela signifie que la mobilité en cours de carrière (au moins à cinq ans) est non seulement un événement rare (un constat que nous fondons sur l'observation du taux absolu de mobilité), mais aussi qu'elle n'évolue pas ou évolue peu au cours du temps. Nous pouvons donc parler d'inertie sociale au double sens du terme : l'association entre les positions occupées à différents stades de la carrière est forte et l'intensité de cette association est relativement stable dans le temps.

Toutefois, comme nous l'avons suggéré plus haut, le fait que la mobilité en cours de carrière évolue peu au cours du temps ne signifie pas qu'elle n'évolue point. C'est pour cela que nous avons estimé une série de modèles qui situent la source de cette variation à différents échelons du temps : cycle de vie, période et génération. Lorsque ces dimensions du temps sont considérées séparément (Modèles 2, 3 et 4), nous réussissons à diminuer légèrement l'écart de nos estimations aux données observées presque dans la même mesure quelle que soit la dimension considérée. La statistique Bic suggère néanmoins que c'est le modèle qui tient compte des seuls effets de cohorte qui doit être préféré aux deux autres, de façon encore plus prononcée pour les femmes que pour les hommes[18]. Cela confirme la pertinence de l'approche générationnelle dans l'analyse de l'évolution temporelle des inégalités sociales en France.

L'étape suivante consiste à s'interroger sur la persistance des effets d'âge – deuxième par ordre d'importance des trois modèles[19] – une fois que l'on tient compte de

---

[18] Il convient d'être prudent dans l'interprétation : comparer ces différents modèles ne nous permet pas de conclure avec certitude sur l'importance relative des effets d'âge, de période et de cohorte, car si c'était le cas, le problème d'identification n'existerait pas. Le plus que l'on puisse dire ici est que c'est lorsque seuls les effets de cohorte sont pris en compte, que la statistique G^2, l'indice de dissimilarité et le Bic sont optimaux.

[19] Le choix d'ajouter d'abord les effets additifs d'âge (plutôt que de période) n'est pas uniquement fondé sur des raisons statistiques. Avant tout, d'un point de vue analytique, il ne serait pas possible d'ignorer des effets d'âge lorsque le champ d'étude est défini sur une tranche d'âge si large, et cela d'autant plus que l'effet d'âge dans la médiation du lien entre l'origine sociale et la destinée sociale n'est pas négligeable dans le contexte français (voir Vallet, 2017, 2020). En outre, l'examen du taux de mobilité absolu selon les différents groupes d'âge (résultats non présentés ici) montre que, lorsque l'on fait abstraction des mouvements de mobilité qui impliquent un passage par le chômage ou l'inactivité, celle-ci baisse

l'évolution au fil des cohortes. Le fait de permettre des effets additifs de l'âge et de la cohorte (Modèle 5) améliore de façon significative la description : par rapport au modèle précédent, ce modèle réduit la statistique de khi-deux du rapport de vraisemblance de 299,7 chez les hommes et de 197,3 chez les femmes pour seulement 4 degrés de liberté. En outre, ce modèle ne classe de manière erronée que 3,9 % des hommes et 3,6 % des femmes. Il implique que la fluidité de carrière évolue non seulement au fil des générations, mais aussi avec l'âge : les chances relatives des individus de deux positions en t-5 et d'une génération donnée d'accéder à l'une plutôt qu'à l'autre de deux positions sociales en t se modifieraient avec l'âge. Cet effet du cycle de vie viendrait s'ajouter (et non pas se substituer) à l'effet propre de génération.

La question se pose alors de savoir si, en plus de ces deux dimensions du temps, il existe également un effet de période dans l'évolution des chances relatives de connaître une mobilité en cours de carrière. Pour vérifier cette hypothèse, deux façons de procéder sont possibles : la plus évidente serait d'ajouter un troisième effet additif, qui correspondrait à l'effet de période. Néanmoins, si nous procédions de cette manière, nous serions rapidement confrontée au problème d'identification, car non seulement les valeurs des paramètres sont difficiles à interpréter, mais il semblerait également qu'elles varient selon l'ordre dans lequel les différents effets sont spécifiés, comme si celui qui venait en dernier se voyait associer la variation résiduelle non épuisée par les deux premières dimensions spécifiées.

L'autre démarche, que nous avons finalement adoptée dans ce travail, consiste à modéliser l'association entre les effets de cohorte et d'âge de façon multiplicative – c'est-à-dire d'imaginer une variation de l'effet d'âge selon les cohortes, ou inversement, une variation des effets de cohorte selon l'âge. Si l'on revient au Tableau CP présenté au chapitre 4, il apparaîtra clairement que cette variation des effets d'une des variables de temps en fonction des valeurs de l'autre ne correspond dans ce cas ni plus ni moins qu'à des effets de la – troisième – variable omise, en l'occurrence l'effet de période[20]. L'introduction de la variation log-multiplicative de l'effet d'âge selon les cohortes (Modèle 6) permet ainsi d'améliorer encore la description des données mais au prix d'une plus grande complexité du modèle : en termes de Bic, il n'est préféré au modèle additif que dans le cas des hommes, là où chez les femmes la valeur de Bic ne baisse pas, impliquant

au fil de l'âge, chez les femmes comme chez les hommes. Il nous était donc impossible d'envisager un modèle où l'on ne tiendrait pas compte de l'effet d'âge dans l'évolution de la fluidité de carrière.

[20] En outre, il n'est pas inintéressant de noter que deux indices supplémentaires nous amènent à penser les effets multiplicatifs âge-cohorte comme relevant de l'effet de période : d'une part, la statistique G^2 est très proche dans ce modèle (notre Modèle 6) et dans le modèle additif qui inclut les trois effets à la fois (résultats non présentés ici). D'autre part, la somme des paramètres de l'âge, de la période et de la cohorte du modèle additif « complet » aboutit à des paramètres CA multiplicatifs très proches du Modèle 6. En l'occurrence, les effets « repérés » seraient similaires, mais leur décomposition, voire identification, serait différente dans les deux cas.

que le gain explicatif obtenu au prix de la perte de 11 degrés de liberté n'est pas suffisant pour compenser la complexité accrue du modèle.

Avant de donner de la chair à ces développements quelque peu formels en étudiant la valeur que prennent ces différents paramètres, notons que les résultats sur le champ des seules personnes actives occupées aux deux moments d'observation convergent grandement avec ceux présentés jusqu'ici. La différence la plus importante concerne toutefois les hommes, où ce n'est plus le Modèle 6 mais le Modèle 5 qui décrit de la façon la plus satisfaisante les données : les effets de cohorte et d'âge seraient indépendants, et il n'y aurait pas besoin d'ajouter de complexité au Modèle 5. Chez les femmes, sur le champ restreint comme sur le champ plus large, c'est le même modèle – additif – qui est préféré. Qu'est-ce que ce changement de modèle à préférer selon la délimitation du champ d'étude pourrait vouloir dire dans le cas des hommes ? Si l'on interprète les effets log-multiplicatifs de l'âge au fil des cohortes comme un effet de période, cela impliquerait que cet effet de période est en partie dû aux flux de mobilité en lien avec les situations de chômage ou d'inactivité (ou inversement, à la propension à l'immobilité de ces catégories), puisqu'il devient moins important lorsque les personnes qui sont concernées sont exclues du modèle[21]. En termes plus précis, en tenant compte de tous les types de mouvements de mobilité – dont ceux qui impliquent un passage par les situations de chômage et d'inactivité – et de l'ensemble de la structure sociale, ce serait le modèle qui comprend les effets de période (indirectement modélisés) qui serait le plus adapté pour en décrire l'évolution dans le temps. Toutefois, une fois que nous nous intéressons uniquement aux personnes actives occupées aux deux moments d'observation, le modèle additif des effets d'âge et de cohorte suffit largement pour décrire les évolutions qu'a connue la fluidité sociale en cours de carrière.

[21] Toutefois, étant donné que la statistique G^2 demeure inférieure dans le Modèle 6 par rapport à celle du Modèle 5 même lorsque l'analyse est limitée aux seuls hommes actifs occupés (voir le Tableau A-5.1.1. dans l'Annexe 5.1.), il semblerait que l'évolution de la fluidité de carrière associée aux situations de non-emploi n'épuise pas la totalité de l'effet de période.

TABLEAU 5.1. – ***L'évolution de la fluidité de carrière en France (hommes)***

Modèles_**TEMPS** (hommes)	**G²**	**ddl**	**p**	**ID (%)**	**Bic**	**n**
0. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD**	149387,4	1078	0.0000	61,4	137394,7	67 846
1. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	3262,5	1029	0.0000	5,2	-8185,1	67 846
2. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_a $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	2786,8	1025	0.0000	4,7	-8616,3	67 846
3. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_p $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	2927,7	1024	0.0000	4,9	-8464,3	67 846
4. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_c $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	2571,2	1023	0.0000	4,4	-8809,7	67 846
Différence 1-4	691,3	6	0.0000			
5. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** $\beta_c\beta_a$ $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	2271,5	1019	0.0000	3,9	-9064,8	67 846
Différence 4-5	299,7	4	0.0000			
6. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_{ca} $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	2124,2	1008	0.0000	3,5	**-9089,8**	67 846
Différence 5-6	147,4	11	0.0000			

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Par rapport au Modèle 4 (qui suppose une variation de la force de l'association entre les positions occupées à l'intervalle de cinq ans de carrière au fil des générations), le Modèle 5, qui consiste à introduire un effet additif de l'âge en plus de celui de cohorte, s'ajuste mieux aux données. La qualité d'ajustement du modèle s'améliore significativement en autorisant un effet d'âge supplémentaire (la déviance baisse en effet de 299,7 points), et cette différence, obtenue au prix de seulement 4 degrés de liberté supplémentaires, s'avère significative. En outre, la statistique Bic associée au Modèle 5 est plus négative (elle est de -9064,8 contre -8809,7 pour le Modèle 4), de même que l'indice de dissimilarité qui indique que, sous ce modèle, seulement 3,9 % des hommes sont classés de façon erronée.

Note : G^2 – statistique khi-deux du rapport de vraisemblance (déviance) ; Test – test statistique du khi-deux du rapport de vraisemblance ; *ddl* – nombre de degrés de liberté ; ID – indice de dissimilarité (%) ; Bic – *Bayesian Information Criterion ; n* – taille de l'échantillon.

TABLEAU 5.2. – ***L'évolution de la fluidité de carrière en France (femmes)***

Modèles_**TEMPS** (femmes)	G^2	ddl	p	ID (%)	Bic	n
0. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD**	95381,7	1078	0.0000	53,9	83650	53 251
1. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	2525,1	1008	0.0000	6,1	-8444,7	53 251
2. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_a $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	2146,8	1004	0.0000	5,5	-8779,5	53 251
3. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_p $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	2177,4	1003	0.0000	5,4	-8738	53 251
4. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_c $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	1703,4	1002	0.0000	4,2	-9201,1	53 251
Différence 1-4	821,7	6	0.0000			
5. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** $\beta_c\beta_a$ $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	1506,2	998	0.0000	3,6	**-9354,8**	53 251
Différence 4-5	197,3	4	0.0000			
6. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_{ca} $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	1423,3	987	0.0000	3,3	-9318	53 251
Différence 5-6	82,9	11	0.0000			

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans.

Lecture : voir la note de lecture associée au Tableau 5.1.

Note : G^2– statistique khi-deux du rapport de vraisemblance (déviance) ; Test – test statistique du khi-deux du rapport de vraisemblance ; *ddl* – nombre de degrés de liberté ; ID – indice de dissimilarité (%) ; Bic – Bayesian Information Criterion ; *n* – taille de l'échantillon.

Nous ne commenterons ici que les paramètres des Modèles 5 et 6 qui, nous l'avons vu, s'ajustent le mieux aux données. Il suffit néanmoins de comparer les résultats présentés dans les Figures 5.1. (Modèles 2, 3 et 4)[22] et 5.2. (Modèle 5) pour se rendre compte que les conclusions principales concernant les effets d'âge et de cohorte convergent dans les deux cas. La Figure 5.2. représente les paramètres du modèle additif des effets d'âge et de cohorte[23]. S'agissant à la fois des hommes et des femmes, le Modèle 5 identifie un léger accroissement de la fluidité de carrière au fil des cohortes : fixé à 1 dans la génération 1911-1924, le paramètre qui mesure la force de l'association entre les positions occupées en *t*-5 et *t* baisse de façon quasi continue, pour atteindre 0,81 dans la cohorte 1975-1984 pour les hommes, et 0,78 pour les femmes. Les paramètres log-multiplicatifs associés à l'effet additif de l'âge suggèrent en revanche un accroissement de la force de l'association entre les différentes étapes de la carrière avec l'âge : fixée à 1 pour

[22] Les paramètres d'âge (Modèle 2), de période (Modèle 3) et de cohorte (Modèle 4) relatifs au seul champ des personnes actives occupées ont également été examinés, et ils sont globalement cohérents avec ceux que l'on observe ici. Nous invitons le lecteur intéressé à se reporter à l'Annexe 5.1. (Figure A-5.1.1.) pour plus de détail.

[23] Voir la Figure A-5.1.2. dans l'Annexe 5.1. pour la représentation analogue sur le champ restreint.

le groupe d'âge intermédiaire, la valeur de ce paramètre s'accroît au fur et à mesure que l'on avance en âge : chez les hommes, elle est de 0,85 dans le groupe des « jeunes+ », de 0,91 pour les « jeunes », 1,04 pour les « âgés » et de 1,10 pour les « âgés + » (les valeurs respectives sont de 0,86 pour les « jeunes+ », 0,92 pour les « jeunes » et de 1,04 pour les deux groupes des personnes plus âgées chez les femmes).

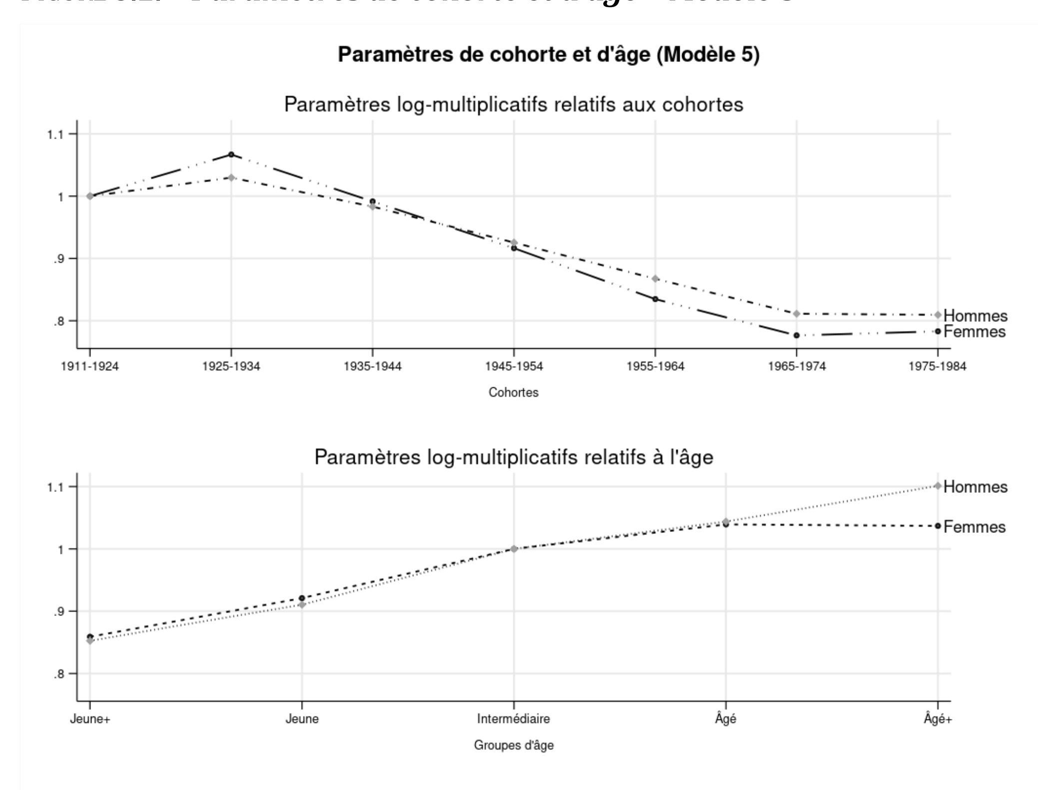
FIGURE 5.1. – ***Paramètres A-P-C – Modèles 2, 3 et 4***

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Le Modèle 2 – qui repose sur l'hypothèse de la variation de la fluidité de carrière au fil de l'âge – met en évidence qu'à la fois pour les hommes et pour les femmes, la force de l'association entre les positions occupées en *t*-5 et en *t* s'accroît avec l'avancement en âge : fixé à 1 pour le groupe d'âge intermédiaire, le paramètre qui mesure la force d'association entre les deux positions passe à environ 1,17 dans le groupe des « âgés + ».

FIGURE 5.2. – ***Paramètres de cohorte et d'âge – Modèle 5***



Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Les paramètres log-multiplicatifs associés au Modèle 5 – qui suppose qu'il existe des effets indépendants de la cohorte et de l'âge sur la fluidité de carrière – varient dans un sens opposé au fil des générations et au cours du cycle de vie. Fixés à 1 dans la cohorte la plus ancienne et pour le groupe d'âge intermédiaire, pour les hommes, leur valeur passe dans le premier cas à 0,81 pour la génération la plus jeune et à 1,10 pour le groupe « âgé + », témoignant d'une baisse de la rigidité de carrière au fil des générations, mais de son renforcement au fil de l'âge.

Notons que la variation de la force du lien entre les différentes positions occupées au fil de la carrière est similaire pour les hommes et pour les femmes. Plus précisément, sa réduction est légèrement plus prononcée pour les femmes selon les cohortes, et son accroissement est modestement plus fort chez les hommes au fil de l'âge. Sur l'échelle du logarithme des *odds ratios*, la réduction de la force du lien au fil des cohortes est de l'ordre de 19 % pour les hommes et de 22 % pour les femmes lorsque l'on compare la première et la dernière cohorte. Cette association se renforce progressivement au fil de l'âge, d'environ 25 % chez les hommes et de 18 % chez les femmes si l'on compare le groupe le plus jeune au groupe le plus âgé. Le degré de rigidité des carrières – mesuré par la force de l'association entre les positions occupées à cinq ans d'intervalle – devient de plus en plus fort avec l'avancement en âge. Il devient néanmoins de moins en moins fort au fil des générations. Bien que nous ne puissions pas, à strictement parler, comparer la taille de

ces deux effets à l'échelle de la carrière selon le genre, nous pouvons néanmoins comparer leur degré de variation chez les hommes et chez les femmes. Il semblerait que si les effets de l'âge au fil de la carrière sont relativement comparables dans les deux cas (la majeure partie de la différence semble en effet due au groupe des « âgés + », dont le faible effectif invite à une interprétation prudente), la variation générationnelle de la fluidité de carrière a été plus importante chez les femmes, ce qui n'est pas surprenant si l'on garde à l'esprit l'ampleur de la transformation de leurs carrières au cours du siècle dernier en France (Maruani et Meron, 2012).

Sur un plan méthodologique plus général, la comparaison de la taille de l'effet de cohorte identifié dans les différents modèles (voir les Figures 5.1. et 5.2.) met en évidence que le fait de contrôler pour l'âge dans l'étude de la variation temporelle de la force de l'association entre les deux moments de carrière (Modèle 5) réduit la taille de l'effet de cohorte que nous avons observé dans le modèle précédent, qui ne tenait compte que des effets de génération (Modèle 4). En effet, dans le Modèle 4 qui tenait compte des seuls effets de cohorte dans la variation de la force du lien entre les positions occupées en t et en t-5, le paramètre β_c passe de 1 dans la génération la plus ancienne à 0,71 dans la génération la plus jeune pour les hommes (de 1 à 0,69 pour les femmes). Les valeurs du paramètre β_c correspondantes dans le Modèle 5 (qui contrôle aussi pour l'âge), varient de 1 dans la génération la plus ancienne à 0,81 dans la plus récente chez les hommes (de 1 à 0,78 chez les femmes). Par conséquent, les analyses de la mobilité de carrière qui ne tiennent pas compte de l'âge surestiment l'amplitude du changement observée au fil des générations. Ceci s'explique en partie par l'effet de *design*, qui fait que, dans notre plan d'observation, la cohorte la plus ancienne est observée à un âge relativement avancé, tandis que la cohorte la plus récente est observée à un jeune âge. Étant donné que la fluidité de carrière décroît avec l'âge et augmente au fil des générations, en comparant les carrières des individus à un stade avancé (générations anciennes) avec ceux qui sont plutôt au début de leur vie professionnelle (générations récentes), sans contrôler pour l'âge, nous surestimerons la portée du changement, en l'occurrence, l'ampleur de la hausse de fluidité de carrière au fil des générations[24].

Passant maintenant au Modèle 6, qui suppose l'interdépendance entre les effets d'âge et de cohorte, nous en présentons les résultats dans les Figures 5.3. (les hommes) et

[24] Il est intéressant de noter que c'est exactement l'inverse de ce que l'on observe dans l'étude de la fluidité sociale dans une perspective intergénérationnelle : ici, ne pas contrôler pour l'âge conduit à *sous-estimer* l'ampleur du changement de la mobilité sociale au fil de générations, car la mobilité sociale augmente avec l'âge (Vallet, 2017, p. 45). Or, bien que ces conclusions soient inverses, elles ne sont pas pour autant contradictoires (elles sont même cohérentes), car s'il est vrai que le lien entre la classe d'origine (sociale) et de destination s'atténue au fil de la carrière professionnelle, cela n'empêche pas que, dans le même temps, les probabilités de changer de classe en cours de carrière baissent avec l'avancée en âge.

5.4. (les femmes)[25], ce qui permet de mieux visualiser la différence avec le modèle précédent. Notons d'abord que le strict parallélisme des courbes formées par les paramètres des différents groupes d'âge associés au Modèle 5 illustre le principe de l'indépendance des effets – additifs – d'âge et de cohorte : c'est ce que l'on observerait aussi dans le Modèle 6 s'il n'y avait pas de variation des effets de l'une des variables de temps en fonction des valeurs de l'autre, et inversement. Or comme on pourrait s'y attendre, la réalité s'avère un peu plus complexe. S'agissant des tendances générales observées dans le Modèle 5, nous les retrouvons ici confirmées : le Modèle 6 met aussi au jour l'augmentation de la fluidité de carrière au fil des cohortes quel que soit le groupe d'âge d'une part, et le renforcement du lien entre les positions occupées à l'intervalle de cinq ans de carrière au cours du cycle de vie d'autre part. Toutefois, le modèle révèle que la distance entre les différents groupes d'âge en termes de fluidité de carrière n'est pas identique dans toutes les cohortes.

S'agissant des hommes, nous voyons apparaître un phénomène nouveau dans la cohorte 1945-1954, où les écarts entre les différents groupes d'âge dans la propension à la fluidité de carrière sont presque inexistants. Cela pourrait laisser penser qu'il s'agit là d'un effet de période, qui serait associé aux cohortes identifiées dans la littérature sociologique (et notamment dans les travaux de Chauvel) comme plus chanceuses que toutes les autres : c'est l'expérience d'une période exceptionnelle – celle des Trente Glorieuses – en particulier au début de la vie active qui a transformé la cohorte 1945-1954 en véritable génération sociale, unique dans son expérience professionnelle[26]. Ce phénomène ne semble pas avoir d'équivalent chez les femmes, où les effets d'âge sont un peu moins prononcés, ce qui est encore plus clair lorsque l'on regarde le Modèle 5, où l'on remarque que les droites sont plus resserrées que chez les hommes. En outre, lorsque nous limitons l'analyse aux seules personnes actives occupées, l'effet d'âge (qui est plus faible chez les femmes) s'atténue davantage[27], tandis que la spécificité de la génération 1945-1954 demeure chez les hommes. Elle est néanmoins moins prononcée lorsque les personnes au chômage ou en inactivité sont exclues du champ, ce qui veut dire que, bien que l'exposition différenciée au chômage de cette génération rende compte d'une partie de sa spécificité, elle n'en épuise pas tous les aspects. Il semblerait donc que cette

[25] Pour les représentations analogues sur le seul champ des personnes actives occupées, voir les Figures A-5.1.3. et A-5.1.4. dans l'Annexe 5.1.

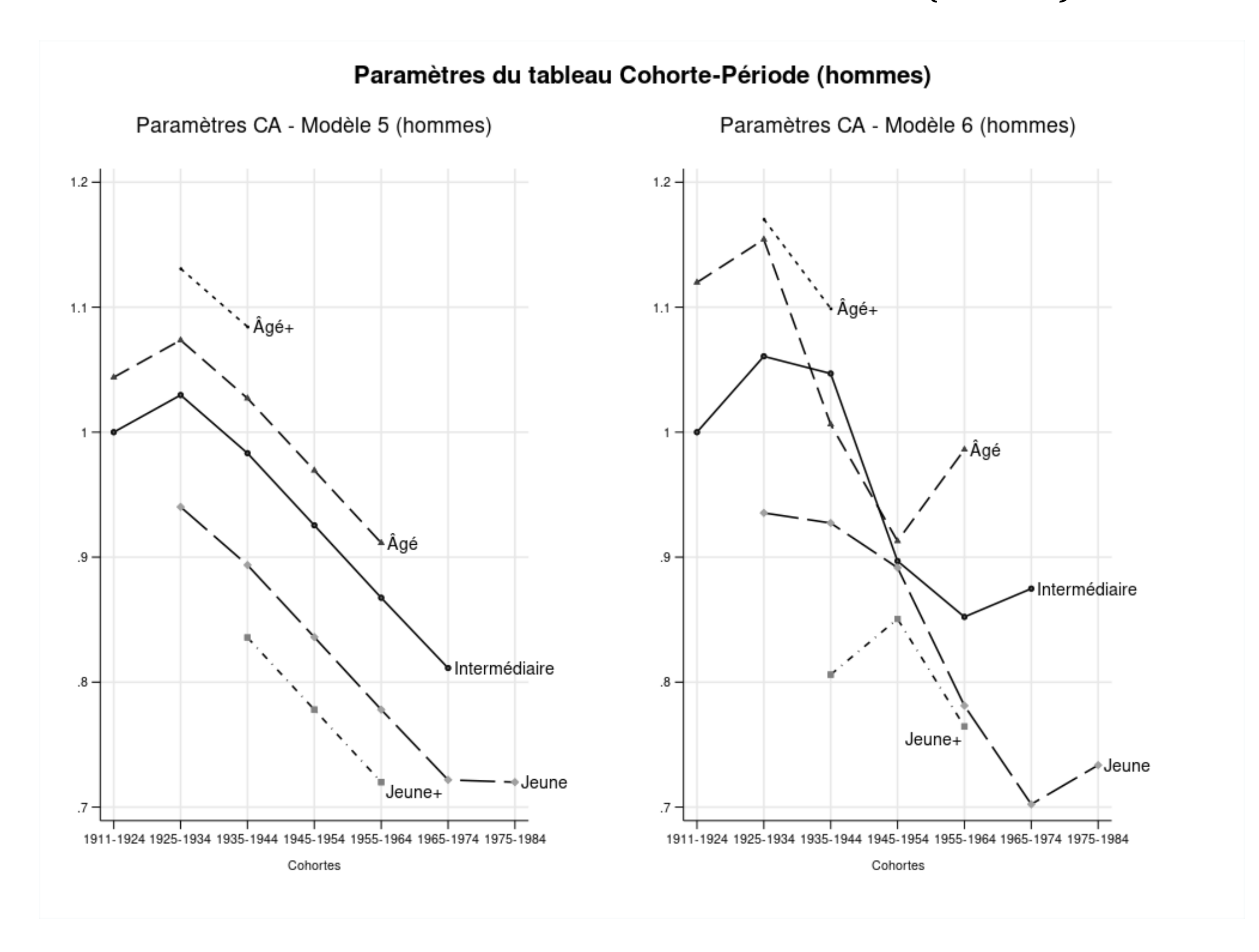
[26] On voit ici qu'il est difficile de séparer les effets d'âge, de cohorte et de période même au niveau analytique. Notre interprétation ici, qui consiste à dire que la variation des effets d'âge selon les cohortes représente un effet de période qui est le plus prononcé dans une cohorte nous a finalement fait revenir à l'interprétation de ces faits en termes d'effets de génération, puisque la persistance des effets de période à tous les âges d'une cohorte en fait une véritable génération sociale. Les trois effets sont en réalité théoriquement inséparables.

[27] À une exception près : celle du groupe des « âgés + », qui semble caractérisé par une rigidité de carrière très forte. Toutefois, comme nous l'avons déjà souligné, du fait des effectifs très faibles de ce groupe, nous n'accordons pas de valeur substantielle à ce résultat.

génération ait fait l'expérience d'un régime de carrière spécifique, caractérisé par une fluidité de carrière non seulement plus importante qu'elle ne l'était dans les générations antérieures, mais aussi largement partagée quasi égalitairement par les individus de différents âges. Il est intéressant de noter ici que c'est précisément dans cette génération (et celle des individus nés en 1935-1944) que la proportion de cadres s'accroît le plus fortement avec l'âge (voir Vallet, 2017, p. 19). L'accès à ce statut semble avoir été plus ouvert dans certaines cohortes, « mieux placées que d'autres au regard des événements économiques », à une époque où la promotion par l'ancienneté était encore dominante par rapport à la promotion par diplôme, les femmes étant – par le passé comme aujourd'hui – de ce point de vue moins favorisées que les hommes (Koubi, 2003, p. 119). En effet, le fait que la spécificité de la cohorte 1945-1954 n'apparaisse pas aussi clairement chez les femmes rejoint les critiques du « mythe masculino-centré » lié à la période des Trente Glorieuses (Plault, 2019) qui, bien qu'elle constitue le début de ce qui deviendra « la permanence de la croissance de l'activité féminine » (Maruani et Meron, 2012, p. 19), n'impliquent pas que les femmes en aient été des bénéficiaires privilégiées[28] (voir notamment Plault, 2019, p. 47-83).

[28] Plault (2019) montre, par exemple, que ne pas prendre en compte des situations d'inactivité dans l'analyse de l'évolution de l'emploi a conduit à invisibiliser les situations de non-emploi « typiquement féminines », et conduit à une généralisation (injustifiée) des situations des hommes à l'ensemble de la population, là où une analyse sexuée de l'évolution de l'emploi et du non-emploi montre que le premier n'a pas été à son apogée pendant les Trente Glorieuses pour les femmes, tout comme la fin de cette période de croissance économique n'a pas été synonyme de dégradation généralisée des perspectives professionnelles, car l'entrée massive des femmes dans le système d'emploi s'est poursuivie au-delà de cette période des Trente Glorieuses.

FIGURE 5.3. – ***Paramètres du tableau CP selon les Modèles 5 et 6 (hommes)***

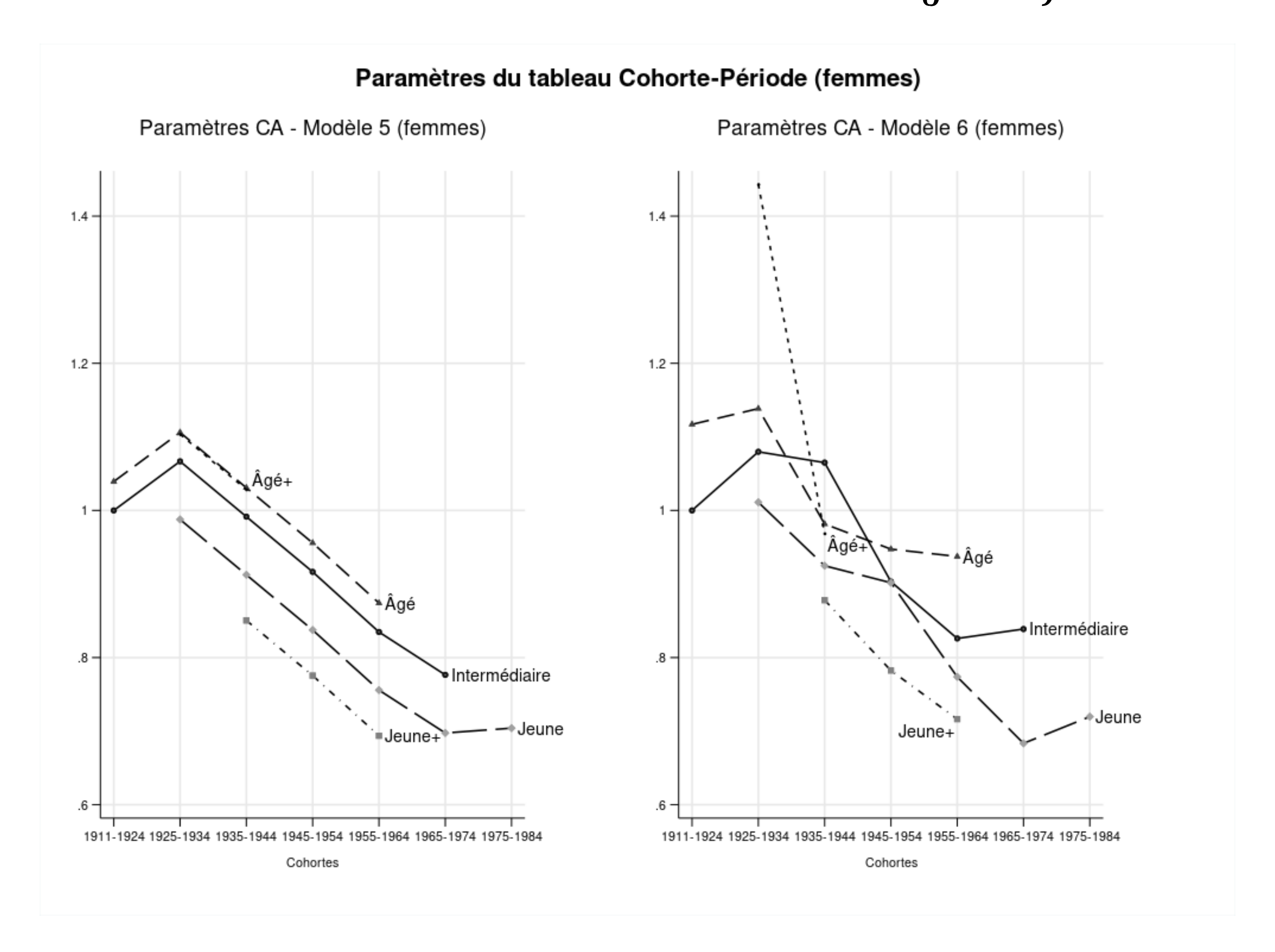


Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Conformément à l'hypothèse du Modèle 5 (qui suppose des effets additifs, c'est-à-dire indépendants, de l'âge et de la cohorte), les paramètres du tableau cohorte-période mettent en évidence le strict parallélisme des effets d'âge, qui implique que les distances entre les différents groupes d'âge sont constantes au fil des générations. Le Modèle 6 (qui suppose des effets multiplicatifs, c'est-à-dire interdépendants, de l'âge et de la cohorte) permet en revanche de saisir la spécificité de la génération 1945-1954, pour qui la fluidité sociale était pratiquement constante au fil de la carrière. En d'autres termes, il y aurait bien une variation des effets d'âge selon les différentes cohortes.

FIGURE 5.4. – ***Paramètres du tableau CP selon les Modèles 5 et 6 (femmes)***



Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans.

Lecture : voir la note de lecture associée à la Figure 5.3.

5.2.2. Au-delà de l'ampleur de la mobilité : le maintien des barrières ?

Nos précédentes analyses nous amènent à deux conclusions principales. D'une part, nous avons montré que la mobilité sociale en cours de carrière, mesurée indépendamment de l'évolution qu'a pu connaître la structure sociale dans le temps, fait partie des phénomènes dotés d'une grande inertie sociale, ce qui rend l'usage de la notion de « régime de carrière » pertinent pour en décrire l'organisation et la forte identité temporelle. Ce régime de carrière implique une forte association entre les positions occupées à intervalle de cinq ans. D'autre part, sans remettre en question cette stabilité remarquable du degré de la fluidité de carrière, nous avons toutefois réussi à identifier une hausse de l'importance de la fluidité de carrière au fil des générations, qui s'ajoute à l'effet « conservateur » du cycle de vie, selon lequel la rigidité de carrière augmente avec l'âge. En outre, il existe chez les hommes un effet de période, qui met en évidence la

spécificité de la génération des individus nés entre 1945 et 1954, dont la fluidité de carrière a été presque aussi forte à tous les âges. Nous n'identifions pas de traces de ce phénomène dans les carrières féminines.

Cela dit, comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, les différents modèles mis en œuvre pour étudier l'évolution de la fluidité sociale en cours de carrière ont en commun de supposer que, si tendance temporelle il y a, elle serait partagée par tous les groupes sociaux et types de mouvements de mobilité. En d'autres termes, ces modèles identifient des tendances générales de la fluidité, mais ne permettent pas de répondre à la question de la nature précise du changement intervenu. Afin de savoir si le changement temporel que nous avons décrit a été uniforme ou si, en revanche, certains groupes sociaux et trajets de mobilité ont joué un rôle plus important que les autres dans ces dynamiques, nous souhaitons désormais estimer un modèle qui permette de tenir compte de l'évolution tant de la force que de la structure de l'association entre les différentes positions sociales occupées en cours de carrière. C'est ce que permet le modèle proposé par Goodman et Hout (1998, 2001)[29]. En s'intéressant, par exemple, à l'évolution de la structure d'association au fil des cohortes, ce modèle s'écrit comme suit :

Modèle Goodman-Hout – **effets de cohorte**

$\{\, \mathrm{CPD}_{t-5} \quad \mathrm{CPD} \quad \mathrm{D}_{t-5}\mathrm{D} \quad \gamma_c\, \mathrm{D}_{t-5}\mathrm{D} \,\}$

$$Log(m_{cpij}) = \lambda + \lambda_c^{C} + \lambda_p^{P} + \lambda_i^{D_{t-5}} + \lambda_j^{D} + \lambda_{cp}^{CP} + \lambda_{ci}^{CD_{t-5}} + \lambda_{cj}^{CD} + \lambda_{pi}^{PD_{t-5}} + \lambda_{pj}^{PD} + \lambda_{cpi}^{CPD_{t-5}} + \lambda_{cpj}^{CPD} + \lambda_{ij}^{D_{t-5}D} + \gamma_c \varphi_{ij}$$

Impliquant que $Log(od_{cp}) = (\lambda_{ij}^{D_{t-5}D} + \lambda_{i`j`}^{D_{t-5}D} - \lambda_{ij`}^{D_{t-5}D} - \lambda_{i`j}^{D_{t-5}D}) + \gamma_c(\varphi_{ij} + \varphi_{i`j`} - \varphi_{ij`} - \varphi_{i`j})$,

c'est-à-dire que le logarithme de chaque *odds ratio* représente la somme de la structure d'association commune aux différentes cohortes de naissance entre les deux positions sociales étudiées, exprimée par les paramètres λ d'une part, et d'autre part le produit des paramètres φ, qui représentent la part de l'association qui varie entre les différentes cohortes et du paramètre γ, qui exprime la force de cette variation. Ainsi, l'examen des paramètres φ permettra d'identifier les combinaisons de positions sociales occupées en *t* et en *t*-5 pour lesquelles la transformation temporelle a été la plus prononcée, tandis que l'examen des paramètres γ montrera quelles générations ont été les plus concernées par ce changement. Les contraintes suivantes ont été introduites dans l'identification du modèle :

[29] Dans la présentation de ce modèle, nous nous appuyons notamment sur les supports de cours de Vallet (2014b, voir aussi la publication de 2004b).

$$\sum_i \lambda_{ij}^{D_{t-5}D} = \sum_j \lambda_{ij}^{D_{t-5}D} = \sum_i \varphi_{ij} = \sum_j \varphi_{ij} = 0 \; ; \; \gamma_1 = 1 \; et \; \gamma_{NC} = 0 \;\; ,$$

de sorte que les paramètres $\lambda_{ij}^{D^{t-5}D}$ représentent la structure de l'association dans la dernière cohorte (la plus jeune, NC en l'occurrence correspond à la cohorte 7), et les paramètres φ_{ij} expriment l'écart de la structure de l'association dans la première cohorte (la plus âgée) relativement à la dernière. Par conséquent, des coefficients φ_{ij} négatifs impliquent que, pour une combinaison donnée de positions occupées en t-5 et t, celles-ci ont été (plus) négativement associées par le passé (ce qui implique que leur association devient moins fortement négative ou plus positive au fil du temps), tandis que des coefficients positifs impliquent que ces positions ont été plus positivement associées par le passé (ce qui implique que leur association devient moins fortement positive ou plus négative au fil du temps).

Enfin, pour décrire les tendances temporelles de variation de la structure d'association entre les différentes étapes de la carrière, nous avons estimé plusieurs versions du modèle Goodman-Hout, en partant des Modèles 2 (Unidiff simple, âge), 3 (Unidiff simple, période), 4 (Unidiff simple, cohorte) et 6 (Unidiff avec les effets multiplicatifs âge-cohorte) estimés plus haut. Bien qu'en réalité ce soit le Modèle 6 qui s'ajuste le mieux aux données (à la fois en termes de statistique G^2et d'indice de dissimilarité), en comparant la qualité de l'ajustement de la version initiale de ces modèles avec la version Goodman-Hout (dorénavant, version « GH »), nous avons cherché à la fois à identifier lesquels de ces effets sont associés au plus grand changement dans la structure du lien entre D_{t-5} et D, et à vérifier la robustesse de nos résultats[30]. Le Tableau 5.3. présente les résultats de ces analyses, en rappelant (en gris) les résultats des modèles initiaux (de changement uniforme) pour chaque version du modèle GH.

[30] Nous n'avons pas appliqué l'approche Goodman-Hout sur le Modèle 5 (supposant les effets additifs de l'âge et de la cohorte), car, à notre connaissance, il n'est pas possible d'ajouter la structure additive dans les paramètres temporels estimés par ce modèle.

TABLEAU 5.3. – ***L'évolution de la structure de la fluidité de carrière (modèles Goodman-Hout)***

Modèles_**STRUCTURE** (hommes)	**G^2**	**ddl**	**p**	**ID (%)**	**Bic**	**n**
2. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_a $\mathbf{D_{t-5}D}$	2786,8	1025	0.0000	4,7	-8616,3	67 846
2. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** $\mathbf{D_{t-5}D}$ γ_a $\mathbf{D_{t-5}D}$ (GH)	2454,7	977	0.0000	4,4	-8414,5	67 846
3. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_p $\mathbf{D_{t-5}D}$	2927,7	1024	0.0000	4,9	-8464,3	67 846
3. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** $\mathbf{D_{t-5}D}$ γ_p $\mathbf{D_{t-5}D}$ (GH)	2489,7	976	0.0000	4,6	-8368,3	67 846
4. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_c $\mathbf{D_{t-5}D}$	2571,2	1023	0.0000	4,4	-8809,7	67 846
4. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** $\mathbf{D_{t-5}D}$ γ_c $\mathbf{D_{t-5}D}$ (GH)	2143,9	975	0.0000	4	-8703	67 846
6. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_{ca} $\mathbf{D_{t-5}D}$	2124,2	1008	0.0000	3,5	-9089,8	67 846
6. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** $\mathbf{D_{t-5}D}$ γ_{ca} $\mathbf{D_{t-5}D}$ (GH)	1808,2	960	0.0000	3,2	-8871,8	67 846
Modèles_**STRUCTURE** (femmes)	**G^2**	**ddl**	**p**	**ID (%)**	**Bic**	**n**
2. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_a $\mathbf{D_{t-5}D}$	2146,8	1004	0.0000	5,5	-8779,5	53 251
2. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** $\mathbf{D_{t-5}D}$ γ_a $\mathbf{D_{t-5}D}$ (GH)	2001,5	956	0.0000	5,3	-8402,5	53 251
3. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_p $\mathbf{D_{t-5}D}$	2177,4	1003	0.0000	5,4	-8738	53 251
3. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** $\mathbf{D_{t-5}D}$ γ_p $\mathbf{D_{t-5}D}$ (GH)	1998,8	955	0.0000	5,2	-8394,2	53 251
4. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_c $\mathbf{D_{t-5}D}$	1703,4	1002	0.0000	4,2	-9201,1	53 251
4. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** $\mathbf{D_{t-5}D}$ γ_c $\mathbf{D_{t-5}D}$ (GH)	1468,2	954	0.0000	3,8	-8913,9	53 251
6. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_{ca} $\mathbf{D_{t-5}D}$	1423,3	987	0.0000	3,3	-9318.0	53 251
6. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** $\mathbf{D_{t-5}D}$ γ_{ca} $\mathbf{D_{t-5}D}$ (GH)	1204,8	939	0.0000	2,7	-9014,1	53 251

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Chez les femmes, la statistique Bic associée à la version Goodman-Hout (GH) du Modèle 6 est de -9014, tandis qu'elle est de -9318 dans la version Unidiff du même modèle. Il semblerait donc que l'hypothèse de la variation uniforme de la force de l'association entre les différents moments de carrière représente la description optimale de nos données (en termes de qualité d'ajustement et de parcimonie générale du modèle).

Note : En gris figurent les résultats des modèles Unidiff correspondants présentés dans les Tableaux 5.1. et 5.2. (modèles où la variation de la seule force du lien est permise).

Trois observations principales ressortent de ces analyses et s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes. D'abord, parmi les trois modèles plus simples (Modèles 2, 3 et 4), c'est le modèle Goodman-Hout qui suppose un changement de la force et de la

structure de l'association au fil des cohortes qui s'ajuste le mieux aux données. Cette conclusion vaut quel que soit le critère statistique utilisé : G^2, ID ou Bic. Là encore, comme dans les modèles Unidiff correspondants, la perspective générationnelle s'avère la plus pertinente pour décrire non seulement l'évolution de la force de l'association entre les différentes positions occupées au fil de la carrière, mais aussi le changement de sa structure. Néanmoins, et nous arrivons à la seconde observation, nous constatons que dans les deux cas (chez les hommes, comme chez les femmes), le modèle qui introduit une interaction entre les effets de cohorte et d'âge doit être préféré à tous les autres, du fait de sa plus grande proximité aux données observées – il ne classe de façon erronée que 3,2 % des hommes et 2,7 % des femmes. La mise en perspective de ces résultats avec ceux obtenus précédemment nous amène à une dernière observation : en aucun cas, la version Goodman-Hout des différents modèles ne doit être préférée à leur version initiale, qui suppose l'évolution uniforme de la force de l'association des différentes positions occupées au fil de la carrière. La statistique Bic associée à chaque paire de modèles estimés suggère que l'amélioration de la description obtenue n'est pas suffisante pour justifier la perte importante de parcimonie générale dans le cadre des modèles Goodman-Hout. Cela nous amène à conclure à la relative modestie du changement de la structure de la fluidité de carrière dans le temps : l'évolution de la force du lien entre les différentes positions n'a pas été accompagnée d'un changement important de sa structure, ni au fil de l'âge, ni au fil des générations, ni au fil des périodes. Le temps semble jouer un rôle dans la fréquence des différents trajets de mobilité, mais moins dans les itinéraires empruntés[31].

Ceci étant dit, puisque à la fois la statistique G^2 et l'indice de dissimilarité (ID) associés à la version « GH » du Modèle 6 suggèrent que celui-ci s'ajuste légèrement mieux aux données que le Modèle 6 Unidiff, nous allons, dans la suite de ce chapitre, examiner brièvement ses implications. Il convient de noter que cet examen requiert une certaine prudence dans l'interprétation, et ce pour deux raisons principales. Tout d'abord, par construction, ce modèle compare deux groupes extrêmes, à savoir la cohorte la plus ancienne (observée à l'âge « intermédiaire », lorsque les individus avaient entre 46 et 59 ans) et la cohorte la plus jeune (observée à l'âge « jeune », lorsque les individus avaient entre 30 et 39 ans). Étant donné que nous avons précédemment mis au jour la variation de la fluidité de carrière au fil de l'âge, le fait de comparer ici des individus à différents moments du cycle de vie pourrait impliquer que l'on surestime légèrement l'ampleur du changement dans la structure du lien entre les différentes positions occupées au fil de la carrière, car il se pourrait qu'une partie des différences observées disparaisse avec

[31] Les conclusions ne changent pas lorsque – via la méthode des zéros structurels – les personnes au chômage ou en inactivité sont exclues du champ d'étude (voir le Tableau A-5.2.1. dans l'Annexe 5.2.).

l'avancement en âge de la cohorte la plus jeune. Ensuite, nous avons vu que, si changement de structure de fluidité de carrière il y a, celui-ci serait plutôt modeste, ce qui invite à faire attention à ne pas surinterpréter les paramètres dont la valeur absolue est limitée. Les Tableaux 5.4. (hommes) et 5.5. (femmes) présentent les paramètres d'association entre les positions occupées en *t*-5 et en *t* dans la plus jeune cohorte (λ) et les paramètres φ, qui expriment le changement de la structure du lien entre les différentes positions dans la plus ancienne génération par rapport à la plus jeune.

TABLEAU 5.4. – ***Paramètres λ et φ associés au Modèle 6 (version GH), hommes***

Structure de base - paramètres λ d'association entre D_{t-5} et D (cohorte la plus jeune, 1975-1984, hommes)								
	I	**II**	**IIIa**	**IVab**	**IVc**	**V + VI**	**VIIab + IIIb**	**Inact./Chôm.**
I - *Service class* supérieure	3,6	0,68	-0,2	0,21	-2,24	-0,72	-1,53	0,21
II - *Service class* inférieure	1,1	2,52	0,19	-0,86	-0,95	-0,5	-0,92	-0,59
IIIa - Employés sup.	0,46	0,81	2,73	-0,56	-1,77	-0,81	-0,35	-0,5
IVab - Indépendants	-0,33	-1,19	-0,34	2,61	-1,02	0,06	-0,19	0,4
IVc - Agriculteurs	-3,01	-1,02	-1,96	-0,42	6,62	-0,77	0,86	-0,29
V + VI - Ouvriers qualifiés	-0,52	-0,54	-0,57	0,16	-0,36	2,35	-0,29	-0,23
VIIab + IIIb - E./O. non qualifiés	-1,87	-1,18	0,24	-0,6	0,53	0,52	2,17	0,19
Inact./Chôm.	0,57	-0,08	-0,09	-0,54	-0,79	-0,14	0,24	0,82
Structure de changement - paramètres φ d'association entre D_{t-5} et D (cohorte la plus ancienne, 1911-1924, en 1970, hommes)								
	I	**II**	**IIIa**	**IVab**	**IVc**	**V + VI**	**VIIab + IIIb**	**Inact./Chôm.**
I - *Service class* supérieure	**0,86**	-0,31	0,06	-0,04	**1,03**	-0,74	-0,45	-0,41
II - *Service class* inférieure	0,08	**1,42**	-0,22	0,24	-1	-0,2	-0,51	0,22
IIIa - Employés sup.	-0,53	-0,4	**0,68**	-0,36	**0,57**	-0,01	0,29	-0,24
IVab - Indépendants	-0,06	0,39	-0,14	**0,73**	**0,64**	-0,08	-0,19	-1,29
IVc - Agriculteurs	**0,44**	-0,52	**1,15**	-0,32	-0,07	-0,19	-0,32	-0,16
V + VI - Ouvriers qualifiés	0,06	0,14	0,05	-0,55	-1,4	**0,99**	0,34	0,37
VIIab + IIIb - E./O. non qualifiés	-0,21	-0,27	-0,9	-0,02	0,33	0,15	**0,89**	0,03
Inact./Chôm.	-0,63	-0,45	-0,68	0,32	-0,1	0,1	-0,04	**1,48**
Moyenne par colonne	*0,36*	*0,49*	*0,49*	*0,32*	*0,64*	*0,31*	*0,38*	*0,52*
Moyenne par ligne	*0,49*	*0,49*	*0,39*	*0,44*	*0,4*	*0,49*	*0,35*	*0,47*

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Le paramètre qui exprime la force de l'association entre les différentes étapes de la carrière dans la génération 1975-1984 met en évidence une persistance très forte de la position de *service class supérieure* à l'échelle de cinq ans de carrière (sa valeur est en effet de 3,6). Le changement des destins professionnels des individus qui font partie de cette catégorie en *t*-5 est néanmoins loin d'être anodin (la moyenne par ligne étant de 0,49), et suggère une hausse de la fluidité de carrière de cette catégorie, dont le paramètre de persistance était plus élevé (de 0,86) dans la génération 1911-1924.

Note : Les moyennes par ligne et par colonne sont calculées par la division de la somme des valeurs absolues par ligne/colonne par le nombre de modalités.

En gris figurent les paramètres φ dont la valeur est inférieure à -0,4 ; inversement, en gras (sur le fond pointillé) sont marquées les combinaisons de positions pour lesquelles la valeur de ce paramètre est supérieure à 0,4, cette valeur étant le seuil que nous avons choisi pour définir le changement (elle correspond approximativement à la moyenne des moyennes par ligne et par colonne, qui est de 0,44 chez les hommes et de 0,47 chez les femmes).

TABLEAU 5.5. – ***Paramètres λ et φ associés au Modèle 6 (version GH), femmes***

Structure de base - paramètres λ d'association entre D_{t-5} et D (cohorte la plus jeune, 1975-1984, femmes)								
	I	**II**	**IIIa**	**IVab**	**IVc**	**V + VI**	**VIIab + IIIb**	**Inact./Chôm.**
I - *Service class* supérieure	3,77	1,18	-0,32	-0,39	-2,07	-0,79	-1,63	0,26
II - *Service class* inférieure	0,57	2,86	0,03	-0,86	-0,64	-0,61	-1,09	-0,25
IIIa - Employées sup.	-0,14	0,62	2,65	-0,53	-1,51	-0,88	-0,2	-0,01
IVab - Indépendantes	-1,53	-1,53	-0,24	3,01	0,56	0,01	0,09	-0,36
IVc - Agricultrices	***	-2,21	-1,94	-0,84	5,68	0,22	-0,03	-0,96
V + VI - Ouvrières qualifiées	-0,31	-0,34	-0,78	0,41	-1,37	2,86	-0,3	-0,16
VIIab + IIIb - E./O. non qualifiées	-2,1	-0,57	0,43	-0,4	-0,24	0,08	2,37	0,44
Inact./Chôm.	-0,27	0	0,16	-0,4	-0,42	-0,89	0,8	1,03
Structure de changement - paramètres φ d'association entre D_{t-5} et D (cohorte la plus ancienne, 1911-1924, en 1970, femmes)								
	I	**II**	**IIIa**	**IVab**	**IVc**	**V + VI**	**VIIab + IIIb**	**Inact./Chôm.**
I - *Service class* supérieure	**0,69**	-0,84	-0,41	0,23	**2,28**	-0,37	-0,66	-0,93
II - *Service class* inférieure	**0,76**	**1,02**	-0,05	0,05	-1,23	-0,16	-0,41	0,01
IIIa - Employées sup.	-0,18	0,2	**0,6**	-0,3	0,09	0,38	-0,47	-0,33
IVab - Indépendantes	**0,57**	**0,47**	0,03	**0,72**	-1,29	-0,58	0,03	0,05
IVc - Agricultrices	**0,47**	-0,01	0,1	-0,19	**0,54**	-1,14	-0,02	0,26
V + VI - Ouvrières qualifiées	-0,58	0,14	0,1	-1,13	-0,53	**1,17**	**0,73**	0,11
VIIab + IIIb - E./O. non qualifiées	-1,01	-0,43	-0,12	0,38	-0,09	**0,45**	**0,82**	0
Inact./Chôm.	-0,71	-0,55	-0,24	0,23	0,23	0,24	-0,01	**0,81**
Moyenne par colonne	*0,62*	*0,46*	*0,21*	*0,4*	*0,79*	*0,56*	*0,39*	*0,31*
Moyenne par ligne	*0,8*	*0,46*	*0,32*	*0,47*	*0,34*	*0,56*	*0,41*	*0,38*

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans.

Lecture : voir la note de lecture associée au Tableau 5.4.

Note : Les moyennes par ligne et par colonne sont calculées par la division de la somme des valeurs absolues par ligne/colonne par le nombre de modalités.

En gris figurent les paramètres φ dont la valeur est inférieure à -0,4 ; inversement, en gras (sur le fond pointillé) sont marquées les combinaisons de positions pour lesquelles la valeur de ce paramètre est supérieure à 0,4, cette valeur étant le seuil que nous avons choisi pour définir le changement (elle correspond approximativement à la moyenne des moyennes par ligne et par colonne, qui est de 0,44 chez les hommes et de 0,47 chez les femmes).

Pour rappel, les paramètres λ expriment la structure de base de l'association, qui est en l'occurrence calculée pour la cohorte 1975-1984. Elle nous donne une première idée de la force d'attraction/répulsion entre les différentes positions de départ et d'arrivée[32]. Nous remarquons tout d'abord que les valeurs les plus importantes se trouvent sur la diagonale : en d'autres termes, les combinaisons de positions les plus positivement associées sont celles qui impliquent l'immobilité sociale à l'échelle de cinq ans de carrière. Le degré de persistance de position sociale est le plus important chez les agriculteurs et agricultrices, puis dans la *service class* supérieure, et il est le moins

[32] Ici, il faut garder à l'esprit que, en raison de la règle de normalisation qui implique que la somme par ligne/colonne est égale à 0, les valeurs fortes sur la diagonale « tirent » les autres valeurs de la ligne/colonne vers le négatif. Le signe de ces différentes valeurs a tout de même de l'importance dans l'interprétation des tendances observées.

prononcé pour les personnes au chômage ou en inactivité, qui est de ce point de vue la position la plus fluide. En dehors de la diagonale, de façon attendue, les valeurs les plus positives relient les catégories voisines dans la hiérarchie sociale, tandis que l'inverse est vrai pour les valeurs négatives. Sur ce dernier point, le destin des agriculteurs apparaît parmi les destins de classe les moins probables de presque tous les groupes sociaux, ce qui souligne le fort isolement du monde agricole du point de vue des parcours professionnels des individus qui en font partie.

La question se pose ensuite de savoir à quel point il faut ajuster les valeurs de ces paramètres afin de retrouver l'association de ces différentes positions dans d'autres cohortes et groupes d'âge. Le Tableau A-5.2.2. et la Figure A-5.2.1. (voir l'Annexe 5.2.) présentent les paramètres γ_{ca} associés à ce modèle. Sans ambiguïté, ils montrent que le besoin d'ajustement de cette structure d'association (observée chez la cohorte la plus récente, lorsque ses membres étaient jeunes) s'accroît au fil de l'âge, et augmente en se dirigeant vers les générations anciennes[33]. L'inspection des paramètres φ permet de résumer l'essentiel du changement qui est intervenu dans la cohorte la plus ancienne par rapport à la cohorte la plus jeune.

Tout d'abord, on note que les valeurs moyennes des valeurs absolues des paramètres φ par ligne et par colonne soulignent la portée assez faible du changement de la structure de la fluidité de carrière. À quelques exceptions près sur lesquelles nous reviendrons dans un instant, nous n'identifions pas de groupes sociaux dont la position relative ait été transformée de façon suffisamment forte pour que le changement de dynamique de la fluidité de carrière observée à l'instant puisse leur être exclusivement attribué. En outre, nous remarquons que les paramètres φ sont positifs pour certaines combinaisons (impliquant que leur association a été plus positive par le passé, c'est-à-dire qu'elle devient moins positive ou plus négative dans le temps) et négatifs pour d'autres (impliquant que leur association a été plus négative par le passé, c'est-à-dire qu'elle devient plus positive ou moins négative avec le temps). Si nous portons d'abord notre regard sur les paramètres positifs (marqués en gras, sur le fond pointillé), nous observons que, indépendamment du genre, les paramètres positifs sont surtout concentrés sur la diagonale. Par conséquent, la propension à l'immobilité de carrière a été plus forte dans les générations 1911-1924 que dans les générations les plus récentes, qui connaissent une fluidité de carrière plus importante, et cela quel que soit le groupe social. Voyons

[33] On remarque que la quasi-totalité de ces paramètres est comprise entre 0 et 1, ce qui est très cohérent, et suggère que l'ajustement est progressif au fil des générations et au fil de l'âge.

maintenant à quels groupes sociaux et trajets de mobilité cette plus grande fluidité de carrière semble associée[34].

S'agissant des hommes, les moyennes par ligne et par colonne (qui, pour rappel, donnent un indice de l'ampleur du changement de fluidité de carrière qu'a connue chaque groupe social), suggèrent que, en termes de destins de classe, ce sont ceux des individus des deux fractions de la *service class* d'une part, et ceux des ouvriers qualifiés et les personnes en inactivité ou au chômage qui ont le plus changé dans le temps. Il en va de même pour le recrutement de la *service class* inférieure, des employés de niveau supérieur et des personnes en inactivité ou au chômage. Concernant les catégories au sommet de la structure sociale, leur moindre immobilité de carrière semble associée à une légère dégradation de leurs trajectoires professionnelles qui, bien qu'elles donnent rarement lieu à des parcours de déclassement social ou de sortie du marché du travail, y sont néanmoins plus sujettes dans les générations 1975-1984 que dans les générations 1911-1924. Les parcours des hommes ouvriers qualifiés finissent plus souvent par l'installation à son compte. La propension au recrutement des employés de niveau supérieur s'opère moins rarement à partir des rangs des personnes au chômage ou appartenant aux positions non qualifiées et la position de chômage et d'inactivité est moins négativement associée (c'est-à-dire, un peu plus associée) aux parcours en provenance du sommet de la structure sociale.

S'agissant des femmes, en termes de destins de classe, les valeurs moyennes par ligne sont les plus importantes chez la *service class* supérieure et chez les ouvrières qualifiées. Ce sont en outre les deux mêmes catégories dont le recrutement (reflété dans les moyennes par colonne) a le plus changé au cours des cinquante dernières années. Les parcours des premières sont moins négativement associés aux destins de déclassement social et à l'inactivité ou au chômage que par le passé. Chez les secondes, la barrière vers l'indépendance semble moins forte dans les générations plus jeunes par rapport aux générations plus anciennes.

Enfin, contrairement à ce que l'on pourrait croire, nous ne trouvons pas ici d'indice d'un changement considérable dans les trajectoires et les profils des femmes qui connaissent les épisodes d'inactivité ou de chômage. L'ampleur du changement de ce groupe est moins importante ici que chez les hommes ; tandis que chez ces derniers ce groupe fait partie de ceux dont les *patterns* de mobilité, à la fois au sens de recrutement et au sens de destinées sociales se sont plus transformés, chez les femmes il figure parmi

[34] Dans nos commentaires, nous faisons souvent abstraction des paramètres – parfois contradictoires – associés à la catégorie des agriculteurs. En effet, puisque cette catégorie est dotée de la plus grande inertie sociale lorsqu'il s'agit de la fluidité de carrière, il est d'importance secondaire pour nous de savoir si elle a été plus ou moins fortement négativement associée aux autres catégories sociales.

ceux dont la structure de mobilité a été le moins modifiée par le temps. Par ailleurs, l'examen de la variation la structure de la fluidité de carrière de ce groupe ne laisse pas apparaître une plus grande sélection sociale dans le non-emploi (chômage ou inactivité), ni du point de vue du recrutement des femmes ayant connu cette situation (lecture par colonne), ni du point de vue de profil de groupes sociaux qui y font face (lecture par ligne). Dans les générations les plus jeunes, c'est-à-dire nées entre 1975 et 1984, depuis les deux perspectives, cette position est incontestablement la plus fortement associée au bas de la hiérarchie sociale, mais cela ne semble pas constituer un phénomène nouveau puisque ce lien ne semble pas avoir été moins positif par le passé[35]. En revanche, on y remarque, comme chez les hommes, un autre changement qui concerne à la fois les modalités de recrutement et les destinées sociales de ce groupe : il est aujourd'hui moins négativement associé avec les positions les plus qualifiées de la structure sociale. Ce phénomène, s'il ne confirme pas l'instabilité généralisée des parcours professionnels, souligne néanmoins la plus grande exposition au chômage ou à l'inactivité d'individus qui y étaient auparavant rarement confrontés.

Finalement, eu égard à la faible portée de ces changements, il semblerait que nous prenions peu de risques en disant que la hausse de la fluidité de carrière au fil des cohortes n'a pas été accompagnée par un changement important de sa structure. Par ailleurs, si la transformation de cette dernière avait eu lieu, elle serait très modeste, car la baisse quasi uniforme de la capacité d'absorption de la diagonale suggère une plus grande fluidité de carrière dans l'*ensemble* de la structure sociale, sans que les barrières d'entrée dans les différentes classes sociales par mobilité se soient radicalement transformées. Ces conclusions générales rendent certes moins justice aux catégories dont les parcours professionnels semblent s'être transformés davantage que les autres, comme par exemple ceux des individus appartenant au sommet de la structure sociale, qui sont moins à l'abri des expériences de déclassement social ou de sortie du marché du travail aujourd'hui que par le passé. Cependant, elles restent la simplification la plus satisfaisante de la réalité à laquelle nous sommes parvenue jusqu'à présent.

[35] Ces conclusions quelque peu surprenantes peuvent être attribuées à deux tendances, selon que l'on choisit d'y voir une vraie tendance ou un artefact des données. Dans le premier cas, cela conduit à questionner le « mythe » de l'inactivité féminine qui serait, par le passé, uniformément répartie dans la structure sociale. Dans le second cas, il faudrait souligner que la sélection dans l'inactivité est différente selon qu'il s'agit d'une inactivité transitoire (et courte) à l'échelle de la carrière ou d'une expérience plus ou moins absorbante. La perspective des origines et des destinées sociales à l'intervalle de cinq ans de carrière ne permet pas véritablement de discerner les deux types d'expérience. À ce problème méthodologique s'ajoute celui de l'hétérogénéité du groupe des personnes au chômage et en inactivité, qui conduit vraisemblablement à mélanger les dynamiques de composition des deux groupes. La plus grande hétérogénéité des personnes au chômage pourrait contrebalancer la plus grande homogénéité des personnes en inactivité, hypothèse qui entraînerait au risque de surestimer les différences entre les situations dont les frontières sont parfois floues (Maruani et Meron, 2012, p. 120).

Qu'en est-il de la fluidité de carrière depuis le premier emploi ? A-t-elle a évolué dans le même sens que celle de la mobilité à cinq ans d'intervalle, ou bien ces deux indicateurs de mobilité sont-ils liés à des propriétés différentes des carrières ? Les éléments de réponse à cette question se trouvent dans l'Annexe 5.3., où sont présentés les résultats des analyses de l'évolution temporelle de la fluidité de carrière depuis le premier emploi au fil des périodes. Pour en donner un bref aperçu, il semblerait que, chez les femmes, nous pouvons parler d'une légère atténuation du lien entre le premier emploi et l'emploi occupé à un stade ultérieur de la carrière, dynamique qui dépasse celle qui résulterait de la seule transformation de leur structure d'emploi, liée à la forte croissance de leur présence sur le marché du travail. Chez les hommes, en revanche, la position professionnelle initiale serait restée autant si ce n'est légèrement plus importante pour l'issue de carrière aujourd'hui qu'elle ne l'était dans les années 1970.

Ces résultats pourraient sembler contredire ceux qui viennent d'être présentés dans ce chapitre. Pourtant, il n'en est rien puisque, d'une part, en plus de reposer sur les approches différentes (par génération et par période), les deux indicateurs de mobilité mobilisés ne mesurent pas exactement les mêmes aspects d'une carrière et, d'autre part, leur convergence est totale pour les femmes et partielle pour les hommes. À la différence de l'indicateur du premier emploi, la mesure de la fluidité sociale à cinq ans d'intervalle exprime davantage l'instabilité (à court terme) de la position sociale au cours de la carrière. Ainsi, la plus grande « ouverture » de la société française que nous avons observée à cet égard n'est pas systématiquement synonyme de meilleures perspectives de promotion sociale, mais aussi le signe d'une certaine précarisation des trajectoires professionnelles. En revanche, la force de l'association entre le premier emploi et l'emploi au moment de l'enquête nous renseigne sur le caractère prédictif des placements professionnels initiaux sur ceux des individus plusieurs décennies plus tard. Puisqu'il semblerait que, historiquement, les carrières des femmes aient été plus prévisibles (et rigides) de ce point de vue[36], ces résultats pourraient être une indication importante de la convergence de leurs parcours professionnels avec ceux des hommes. Étant donné l'ampleur de la transformation de la situation des femmes sur le marché du travail au cours des cinquante dernières années, il n'est pas surprenant de constater que leurs modèles de carrière connaissent une évolution plus prononcée, quels que soient les critères utilisés pour les identifier. Il n'en va pas de même pour les hommes, pour lesquels les analyses – qu'elles soient menées sur la base du premier emploi ou de l'emploi cinq

[36] Nous faisons ici référence à des résultats établis depuis longtemps, concernant le caractère plus « limité » des carrières féminines, en raison de la plus grande dépendance de leurs destins de classe à l'égard du niveau d'éducation d'une part et à la position initiale d'autre part (Vallet, 1991, p. 290-300). Ces deux facteurs, qui peuvent être vus comme agissant dans le sens inverse de la mobilité, impliquent que, pour elles, l'avant et le début du parcours déterminent plus fortement l'éventail des destins de classe envisageables (Girod, 1977).

ans avant la date de l'enquête - mettent en évidence une plus grande inertie temporelle des parcours de mobilité.

En définitive, quel que soit l'indicateur de mobilité utilisé, après avoir souligné que la mobilité en cours de carrière fait partie des phénomènes dotés d'une forte inertie sociale et que son sens précis dépend des temporalités de carrière envisagées, il nous semble justifié de parler d'un changement « partiel » du régime de carrière, qui s'est légèrement assoupli du point de vue de l'ampleur de la fluidité sociale – notamment pour les femmes –, mais qui est resté presque tout aussi rigide du point de vue des parcours de mobilité qu'il rend plus ou moins possibles au sein de la structure sociale.

Vue d'ensemble – Chapitre 5

L'objectif du présent chapitre était de répondre à la question suivante : est-ce que, en l'espace de 45 ans, la société française a connu un changement de « régime de carrière » ou bien les évolutions de la mobilité intragénérationnelle observées dans les analyses antérieures étaient-elles uniquement dues à la grande transformation de la structure sociale dans le temps ? Partant du principe qu'il existe deux dimensions essentielles à tout régime de mobilité – son degré de rigidité et sa structure, nous avons cherché à explorer l'évolution de la *force* de l'association entre les différentes étapes de carrière d'une part, et la structure de la mobilité d'autre part. Nous avons voulu savoir si, en plus de la variation de la fréquence des trajets dans la structure sociale, il y aurait également un changement dans les chemins de mobilité empruntés par les individus, auquel cas il s'agirait d'un véritable indice du changement du degré de proximité et de distance entre les différentes classes sociales.

Afin de répondre à ces questions, nous nous sommes appuyée sur les modèles log-linéaires et log-multiplicatifs, méthodes qui ont été à ce jour peu exploitées pour étudier la mobilité en cours de carrière. Cela nous a permis d'étudier le lien « intrinsèque » entre les positions occupées aux différents stades de la carrière, en faisant abstraction des différences au niveau de l'importance des différentes positions sociales dans la structure sociale de départ et d'arrivée de ces mouvements. Nous avons restreint notre champ d'étude aux individus âgés de 30 à 59 ans, individus dont nous avons observé la mobilité sociale à l'intervalle de cinq ans de carrière. Étant donné que les tendances temporelles de la mobilité pourraient avoir trois sources de variation possibles – liées au cycle de vie (effet d'âge), à la génération (effet de cohorte) et à la date d'observation (effet de période) –, dans la modélisation de la *force* de l'association des différentes étapes de la carrière, nous avons cherché à tenir empiriquement compte de ce problème d'identification, en estimant une série de modèles qui reposent sur différentes hypothèses concernant la dynamique de la fluidité sociale en cours de carrière et en introduisant progressivement les effets des différentes dimensions du temps. À ce stade, la structure de l'association entre les différentes positions – c'est-à-dire le *pattern* de l'association statistique entre les différents groupes sociaux – était supposée stable ou sujette à un changement *uniforme* dans le temps. Ce n'est qu'après avoir identifié le modèle qui décrit de façon satisfaisante les tendances temporelles de la force de l'association entre les différentes étapes de la carrière que nous nous sommes ensuite appuyée sur celui-ci pour estimer d'autres modèles (à savoir plusieurs variantes du modèle Goodman-Hout) qui permettent de décrire également la variation de la structure de celle-ci.

Nos conclusions principales se résument comme suit. Tout d'abord, nous avons pu mettre en évidence que la force de l'association entre les positions sociales occupées dans l'intervalle de cinq ans de carrière est très importante. La position sociale occupée au moment de l'enquête est fortement associée à la position occupée à un stade antérieur de la carrière, et les deux expériences professionnelles ne peuvent en aucun cas être considérées comme indépendantes l'une de l'autre. Qui plus est, l'hypothèse d'invariance temporelle de la force intrinsèque du lien entre la position sociale à la date de l'enquête et la position occupée cinq ans auparavant représente déjà une description satisfaisante des données observées. Il apparaît donc que le régime de carrière et les inégalités dans les parcours socioprofessionnels qui en découlent font partie des phénomènes sociaux dotés d'un fort degré d'inertie. Cette inertie sociale présente un double caractère puisque d'une part l'association entre les positions occupées à des stades différents de la carrière est forte et d'autre part la force de cette association semble, de prime abord, relativement stable dans le temps.

Toutefois, dire qu'il s'agit d'un phénomène très stable dans le temps ne signifie pas qu'il y aurait une persistance absolue des inégalités de carrière et surtout, cela ne veut pas dire que les chances de mobilité n'ont pas du tout changé dans le temps. Ainsi, chez les hommes comme chez les femmes, nous avons mis en évidence une augmentation quasi continue de la fluidité de carrière au fil des générations. Cette évolution, lente et modeste par son caractère, a été synonyme d'une atténuation de la force de l'association – de l'ordre de 19 % pour les hommes et de 22 % pour les femmes – entre les positions occupées à cinq ans d'intervalle chez les individus nés entre 1975 et 1984 par rapport à ceux nés entre 1911 et 1924. À cet effet de génération vient s'ajouter un effet d'âge qui agit dans le sens inverse, car il s'avère associé à un accroissement de la rigidité de carrière. Plus précisément, la réduction de la fluidité de carrière associée à la transition d'une étape de la carrière où l'individu a environ 30 ans à celle où il a presque 60 ans est d'environ 25 % chez les hommes et de 18 % chez les femmes. Ces deux observations suffisent pour décrire l'évolution du régime de carrière qu'ont connue les parcours professionnels féminins au cours du temps.

S'agissant des hommes, le modèle qui va au-delà d'un effet additif de l'âge et de la génération, en permettant leur interdépendance, apporte un éclairage supplémentaire sur la nature de l'évolution temporelle qu'ont connue leurs parcours professionnels. Cette interdépendance des deux effets – que nous avons ici attribuée aux effets de période – met en évidence la spécificité des carrières des hommes nés entre 1945 et 1954, génération qui a fait l'expérience d'un régime de carrière spécifique, caractérisé non seulement par une fluidité sociale plus importante par rapport aux générations antérieures, mais aussi partagée par les individus de différents âges. Cette spécificité, par ailleurs associée aux

cohortes identifiées dans la littérature sociologique comme les plus chanceuses, semble liée à l'expérience d'une période exceptionnelle – celle des Trente Glorieuses – en particulier au début de la vie active, qui les a transformées en véritable génération sociale. Bien que les dynamiques générationnelles de la fluidité sociale se soient avérées dans l'ensemble plus fortes chez les femmes, du fait probablement de l'importance moindre des effets d'âge chez elles – possible indice du caractère absolu plus rigide de leurs carrières, qui serait dû au fait que leurs destins de classe demeurent plus fortement déterminés dès le moment de l'entrée dans la vie active –, nous n'avons pas identifié de cohortes qui, par leur mobilité continue au fil de la carrière, se démarqueraient de toutes les autres. Ce dernier résultat va dans le sens de l'idée que si période dorée en matière de mobilité de carrière il y a, les femmes en seraient les « grandes oubliées » (Plault, 2019). En raison de l'importance de ces considérations qui supposent une articulation étroite de l'analyse des inégalités entre générations avec une analyse des inégalités au sein des générations, la dernière partie de cette thèse étudiera plus concrètement à la fois les parcours de ces générations « centrales » et les inégalités de genre et de classe qui n'ont pas moins marqué le sort des individus qui en faisaient partie.

En ce qui concerne le deuxième volet de nos résultats relatifs au changement de la structure du lien entre les différentes positions sociales, ils nous ont surtout confortée dans l'hypothèse selon laquelle la variation uniforme de la fluidité en cours de carrière à l'échelle de la structure sociale représente une description satisfaisante et une simplification raisonnable de la réalité sociale. En d'autres termes, la hausse de la fluidité de carrière au cours des cinquante dernières années n'a pas été accompagnée d'un changement notable de sa structure. La comparaison de la structure d'association de différentes positions sociales dans les deux générations extrêmes – celles nées entre 1911 et 1924 d'une part, et celles nées entre 1975 et 1984 d'autre part – nous a permis de mettre en lumière que le poids de la diagonale – en outre la plus absorbante au sommet de la structure sociale et dans le milieu agricole –, baisse pour pratiquement tous les groupes sociaux, sans que l'on puisse en identifier un dont les parcours professionnels auraient connu une transformation considérable dans le temps. Ce résultat confirme et élargit la portée des observations relatives aux professions intermédiaires (Deauvieau et Dumoulin, 2010), puisque ce groupe s'avère ne pas avoir été le seul à avoir connu une hausse de la fluidité de carrière au cours du temps. Dans la quasi-totalité des milieux sociaux, la position occupée au moment de l'enquête devient moins fortement déterminée par celle occupée cinq ans plus tôt au fil des générations, et l'exclusion des situations de non-emploi des analyses ne modifie pas ces conclusions. Malgré cette fluidité croissante, nos analyses suggèrent toutefois que les trajets de mobilité suivent globalement les mêmes voies. Pour revenir au fil rouge de notre chapitre : nous pouvons parler d'un

changement *partiel* de régime de carrière en France, dont la rigidité baisse avec une propension croissante à la mobilité socioprofessionnelle sur cinq ans, mais demeure tout aussi forte en matière de structuration de leur caractère et de leur portée sociale.

Les analyses présentées dans cette seconde partie de la thèse présentent plusieurs limites. Tout d'abord, en reconnaissant l'importance des inégalités de genre en matière de fluidité de carrière, mais sans en faire un objet d'analyse en soi, nous avons conduit des analyses séparées selon le genre. Cela ne nous a donc pas permis de comparer directement les régimes de carrière masculin et féminin, mais seulement d'en mettre en perspective les caractéristiques différentes. Cela ne saurait toutefois suffire pour savoir dans quelle mesure le régime de carrière repose sur des caractéristiques genrées qui iraient au-delà de celles qui passent par la ségrégation professionnelle des hommes et des femmes. Ensuite, bien que notre approche du problème d'identification présente un mérite de clarté, elle n'est pas entièrement satisfaisante. En effet, la faible ampleur de changement pourrait augmenter l'incertitude d'une estimation qui est par définition instable en raison de ce problème d'identification. Enfin, en s'intéressant à la mobilité à cinq ans de carrière, notre étude sous-estime certainement l'importance du phénomène de mobilité à l'échelle du parcours de vie. Toutefois, comme nous l'avons déjà vu au sujet du premier emploi, la mesure du phénomène de mobilité professionnelle ne saurait être parfaite. Que les conclusions menées à partir des deux indicateurs soient en grande partie convergentes ne va pas de soi et n'était pas garanti, ce qui est en soi un résultat notable.

Plus encore, partant du constat désormais empiriquement établi selon lequel la variation de l'ampleur de la fluidité de carrière n'a pas été accompagnée d'une transformation de sa structure, l'objectif de la dernière partie de cette thèse sera de décrire plus en détails les trajectoires et les temporalités de la mobilité intragénérationnelle, en faisant abstraction de son évolution au cours du temps. Puisque nous avons conclu à une faible transformation du régime de carrière en France – qui consiste à augmenter la fréquence des trajets, tout en maintenant les barrières qui déterminent les parcours de mobilité empruntés – nous souhaitons à présent explorer exclusivement les trajectoires d'accès aux différents milieux sociaux. En nous appuyant sur l'enquête *Histoire de vie* (Insee, 2003), nous pourrons reconstituer les trajectoires professionnelles sur une échelle annuelle, dans une perspective qui ne saurait se contenter du premier emploi ou de l'indicateur simplificateur de la position occupée cinq ans avant la date de l'enquête pour décrire l'expérience de la mobilité sociale en cours de carrière. Les notions de parcours et de trajectoire prendront dès lors davantage de sens dans le cadre de cette thèse.

Partie III. Trajectoires de classe et leurs ressorts familiaux : approche par parcours de vie

Nous avons, jusqu'à présent, souvent mobilisé les notions de « parcours » et de « trajectoires » de mobilité intragénérationnelle. C'étaient sans doute des termes trop ambitieux pour une description qui s'appuie simultanément sur deux, voire trois points d'observation (trois si l'on tient compte de l'origine sociale) pour reconstituer les itinéraires socioprofessionnels des individus. Si cette démarche présente l'avantage de permettre le suivi de l'évolution de l'ampleur de la mobilité intragénérationnelle sur un temps long, elle ne suffit pas pour rendre compte de la temporalité individuelle des parcours de mobilité et des trajectoires concrètes dont ces points ne sont qu'une représentation partielle et limitée. Cette troisième partie de la thèse propose une nouvelle façon d'appréhender la mobilité en cours de carrière, différente, mais complémentaire des approches présentées jusqu'à présent. En effet, puisqu'elle consiste à reconstruire les parcours professionnels de façon quasi exhaustive, elle s'appuie sur un dispositif d'enquête et d'analyse différent de celui adopté dans les deux premières parties de la thèse. Cependant, comme elle suppose de prendre au sérieux le principe selon lequel la mobilité intragénérationnelle représente la variation de la position sociale en fonction du « cycle de vie », c'est-à-dire au fil de l'âge, elle est complémentaire des deux premières parties de la thèse (s'intéressant respectivement aux effets de période et de génération) et achève ainsi le tour des trois approches fondamentales du phénomène de mobilité.

Partant du constat empirique précédemment établi selon lequel la lente et légère progression de la mobilité en cours de carrière au fil des générations n'a pas été accompagnée d'un changement majeur de sa structure, la troisième partie de la thèse cherche à identifier les principales voies de la mobilité de classe, ce qui revient à s'intéresser aux modalités de la réalisation de la mobilité en cours de carrière. Elle vise également à en explorer l'articulation avec d'autres domaines de vie, en l'occurrence les parcours conjugaux et parentaux des enquêtés, élargissant ainsi l'éventail des ressorts sociaux de la mobilité pris en compte. Pour ce faire, elle s'appuie sur l'enquête *Histoire de vie*, HDV (Insee, 2003), dont la particularité est de fournir des calendriers professionnels et familiaux rétrospectifs permettant de saisir les changements de position sociale et de situation familiale à l'échelle annuelle. L'analyse fera désormais abstraction des changements temporels dans la distribution des taux et des *patterns* de mobilité et, afin d'assurer l'homogénéité du champ d'étude de ce point de vue, elle se limitera aux générations repérées comme centrales dans la seconde partie de la thèse (et plus généralement dans la littérature sociologique), c'est-à-dire aux individus nés entre 1935

et 1954. S'il existe une période miracle en termes de mobilité professionnelle, de mobilité sociale et de démocratisation de l'enseignement, elle devrait être précisément manifeste dans la carrière de ces individus. La spécificité des générations nées durant cette période (surtout chez les hommes) en termes de leurs parcours socioprofessionnels ayant été décrite de manière quelque peu abstraite jusqu'à présent, la troisième partie de la thèse sera l'occasion d'étudier plus concrètement les trajectoires de classe qu'ont connues les individus appartenant à ces générations souvent pensées comme « chanceuses ».

Ainsi, dans un premier temps (chapitre 6), après avoir rappelé l'apport de l'approche biographique à la sociologie des parcours de vie, et plus particulièrement à l'étude des parcours professionnels, nous présenterons le dispositif d'enquête HDV et la façon dont nous l'avons utilisé dans le cadre de notre thèse ; nous conclurons le chapitre par une présentation de la méthode d'analyse de séquences telle que nous l'avons appliquée dans le présent travail afin d'analyser le degré de persistance de la position de classe au fil du parcours de vie. Ensuite, dans le chapitre 7, nous reviendrons sur les principaux résultats qui émergent de ces analyses, résultats que nous cherchons à mettre en perspective avec l'hypothèse de l'*occupational maturity* qui est l'une des plus influentes dans le domaine de recherche sur la structure et la stratification sociales. Pour ce faire, en cherchant à aller au-delà d'une description qui consiste à assigner les individus à leur classe de destination, nous distinguerons les différentes trajectoires d'accès au milieu social d'appartenance, et proposerons enfin une analyse des ressources sociales qui sont associés à ces parcours différenciés. Puis, dans le chapitre 8, qui constitue le dernier chapitre de cette thèse, cette typologie d'accès aux différentes classes sociales sera mise en lien avec les parcours familiaux des individus (définis par l'articulation des parcours conjugaux et parentaux), dans l'objectif d'explorer d'autres ressorts de la mobilité professionnelle que ceux qui sont conventionnellement analysés (y compris dans cette thèse), mais aussi d'étudier l'ancrage biographique dans le milieu social d'appartenance d'une façon plus multidimensionnelle.

Chapitre 6. L'approche biographique des trajectoires de classe et l'analyse de séquences

L'objectif de ce chapitre est d'introduire une perspective plus biographique dans l'étude de la mobilité intragénérationnelle. Jusqu'à présent, les carrières des individus ont été décrites en comparant l'emploi au moment de l'enquête au premier emploi (première partie de la thèse) ou alors à l'emploi occupé cinq ans auparavant (deuxième partie de la thèse). La première approche – qui consiste à comparer les positions occupées à 20, 30 ou même 40 ans d'intervalle –, présente l'inconvénient de réduire toute la carrière professionnelle à la seule position initiale. La deuxième approche – qui identifie seulement les mouvements de mobilité qui interviennent en l'espace de cinq ans de carrière –, est également problématique : d'une part, en l'absence d'informations supplémentaires, elle ne donne à elle seule pratiquement aucune information sur le déroulement des parcours professionnels des individus ; d'autre part, le sens sociologique de cette mobilité varie selon le moment du parcours où se situe l'intervalle de cinq ans (au début, au milieu ou à la fin de la vie active). Dans les deux cas, le moment où se produit la mobilité n'est pas connu avec précision, mais seulement repéré dans un intervalle, car nous ignorons ce qui se passe dans le parcours des individus entre les deux positions comparées (Maas, 2004, p. 57). Cela implique que nous ne sommes pas parvenue à expliquer les temporalités sous-jacentes à l'expérience de la mobilité et à rendre compte de la dimension *longitudinale* des parcours professionnels analysés. Il en va de même pour l'étude de la structure la mobilité, c'est-à-dire des trajets empruntés par les individus ayant connu des expériences de mobilité, qui ont été analysés de manière un peu abstraite, laissant ainsi une série de questions sans réponse. La distribution professionnelle initiale correspond-elle à une réalité professionnelle durable pour la plupart des individus, où s'agit-t-il d'un phénomène transitoire ? Une mobilité que nous identifions comme une mobilité de longue portée en comparant l'emploi au moment de l'enquête à l'emploi initial ou à celui exercé cinq ans plus tôt, a-t-elle été précédée d'une expérience de mobilité ascendante de moindre ampleur ? Un épisode d'inactivité observé au moment de l'enquête est-il suivi d'un retour ultérieur sur le marché du travail et si oui, sous quelle forme ? Telles sont les interrogations qui ont guidé les réflexions sur lesquelles repose ce chapitre et ceux qui lui succéderont.

Après avoir mis en évidence l'apport de l'approche biographique et de la sociologie des parcours de vie à l'analyse de la mobilité en cours de carrière, nous présenterons les différentes façons d'étudier les carrières dans cette perspective et expliquerons les raisons qui nous ont conduite à privilégier les méthodes d'analyse de séquences. Nous présenterons ensuite l'enquête HDV et la façon dont nous nous sommes servie des

calendriers professionnels rétrospectifs pour reconstruire les carrières complètes des individus, observées sur une durée de 36 ans, lorsque les individus avaient entre 14 et 49 ans. Enfin, nous présenterons les méthodes d'appariement optimal sur lesquelles nous nous sommes appuyée pour construire la typologie des trajectoires de classe qui représente le résultat principal de cette partie de notre travail et qui sera détaillée dans le chapitre 7 de la thèse.

6.1. L'approche holistique des carrières : saisir le temps et les séquences

L'approche biographique en sciences sociales n'est pas tout à fait récente. En effet, si ses origines remontent aux premières décennies du XXe siècle, sa diffusion plus large a eu lieu à la fin des années 1960 et dans les années 1970, le moment de son renouveau tant épistémologique que méthodologique. La démarche dont il sera question ici – à savoir l'approche biographique des parcours professionnels via l'analyse de séquences – s'inscrit précisément dans le prolongement de la période de renouvellement de ces méthodes, dont nous tenterons d'esquisser les caractéristiques générales et l'intérêt tout particulier dans le cadre de la présente recherche. Nous montrerons ensuite comment le dispositif de l'enquête *Histoire de vie* fait écho aux problématiques qui traversent l'application de ces méthodes depuis leur origine, et présenterons enfin une description détaillée de la façon dont nous avons adapté les données issues de cette enquête à nos propres questions de recherche qui, bien qu'elles s'y prêtent particulièrement bien, n'ont pas vraiment donné lieu à une exploitation à des fins similaires.

6.1.1. Approche biographique : l'apport de la sociologie des parcours de vie

Au début du XXe siècle a été réalisée l'étude que l'on considère aujourd'hui comme pionnière de l'approche biographique en sociologie : *Le paysan polonais en Europe et en Amérique : récit de vie d'un migrant* (Thomas et Znaniecki, 1998 [1919]). Fortement associée à la tradition sociologique de l'« interactionnisme symbolique » qui s'est développée à l'École de Chicago dans la période suivant la Deuxième Guerre mondiale, l'approche biographique fut rapidement abandonnée au profit d'autres courants théoriques (fonctionnalisme) et empiriques (« *survey research* »), qui laissaient peu d'espace au parcours individuel, et dont l'hégémonie particulièrement prononcée au début de la Guerre froide ne sera remise en cause qu'à la fin des années 1960[1] (Bertaux,

[1] Comme mentionné dans l'introduction, le structuro-fonctionnalisme de Parsons d'une part et l'empirisme de sondages de Lazarsfeld constituaient deux approches sociologiques très différentes, mais dont les fonctions sociales se sont avérées finalement assez complémentaires : dans un climat de début de la Guerre froide, la première remplit une

1980). Cette méthode était innovante non seulement du point de vue technique (mode de recueil de données et de leur traitement), mais aussi du point de vue théorique et épistémologique, car elle consistait à s'intéresser à des sujets de la vie « ordinaire » (notamment en lien avec la question de la déviance[2]) et au récit qu'en proposent les individus concernés (récit qui peut ou non être croisé avec d'autres sources de données institutionnelles permettant de situer leur biographie).

En suivant le raisonnement de Pendaries, le paradoxe du « retour du biographique » dans les années 1960-1970 serait double : d'une part, une orientation progressivement objectiviste et statistique de l'analyse des parcours de vie et d'autre part, une approche structuraliste de la réalité sociale viendraient se substituer « à l'irréductible singularité de chaque histoire de vie et des formes de savoir dont elle est porteuse » (Pendaries, 1991, p. 61). Toutefois, ces paradoxes apparents n'ont en réalité rien de paradoxal, puisque l'approche « structuraliste » coexistait toujours avec une orientation individualiste dans le recours aux récits de vie, les deux n'étant pas forcément mutuellement exclusives (voir par exemple Bertaux et Thompson, 2003).

En outre, la nature par définition « pluridisciplinaire » de toute approche biographique (Bessin, 2009, p. 12-13) implique que chaque discipline s'en saisit en privilégiant des aspects différents de l'analyse des parcours de vie, compatibles avec les processus sociaux dont il s'agit d'« améliorer la compréhension » (Courgeau et Lelièvre, 1990, p. 55). C'est notamment dans le choix des événements (et des transitions) analysés d'une part, et dans la façon de les appréhender d'autre part, que se dessinent les frontières entre les différentes disciplines. Cela ne signifie pas pour autant, et c'est un point crucial, que ces choix ne peuvent pas changer à l'intérieur d'une seule discipline. Le remplacement progressif de l'approche transversale de la réalité sociale par une approche longitudinale des phénomènes sociaux constitue autant un tournant pour la sociologie (Bertaux, 1974) que pour la démographie (Courgeau et Lelièvre, 1990 ; Samuel, 2008b) ou encore pour l'histoire (Braudel, 2018 [1977]), pour ne citer que quelques exemples. C'est précisément

fonction idéologique, tandis que la seconde remplit une fonction instrumentale (Pollak, 1979), mais toutes deux « trahissent les tâches de la sociologie » (Mills, 2006, p. 53). Financés directement par le gouvernement ou par le capital privé, les sondages prédisent et orientent les comportements, tandis que les élaborations théoriques abstraites fournissent la base morale de l'hégémonie harmonieuse des pays du capitalisme occidental, symbole et synonyme de *la* société moderne. Dire cela n'implique cependant pas de prêter des intentions précises aux sociologues qui ont été porteurs de ces différents courants théoriques, et encore moins de nier l'intérêt de nombreuses avancées conceptuelles, méthodologiques ou empiriques qu'ils ont directement ou indirectement contribué à produire. À l'article polémique sur le travail de Pollak, qui risque de réduire l'ensemble du débat théorique et épistémologique à la discussion sur les traits de personnalité des différents chercheurs (Dumazedier, 1984), nous préférons l'analyse critique de Mills tant sur la suprême théorie de Parsons (Mills, 2006, p. 27-52), que sur l'empirisme abstrait de Lazarsfeld (*ibid*., p. 53-78).

[2] La déviance devrait être comprise ici non pas au sens normatif, mais au sens durkheimien du terme : comme l'écart à la moyenne. En effet, l'École de Chicago s'intéresse aux multiples facettes du phénomène de la « déviance » ou de la « désorganisation sociale » : immigration jeune, délinquance, prostitution, etc. (Bertaux, 1980, p. 203).

ce tournant qui a permis le développement et la diffusion importante de l'approche biographique dans l'étude des parcours de vie.

Ainsi, on s'aperçoit rapidement que la distinction entre une sociologie du parcours de vie (plus intéressée par les contraintes qui pèsent sur les parcours individuels) et l'approche biographique (portée par l'intérêt particulier pour la subjectivité), ne serait-ce que pour des fins purement analytiques (comme le propose Bessin, 2009), n'est pas empiriquement tenable[3]. Elle ne correspond ni à une frontière disciplinaire, ni à une frontière entre les méthodes (quantitatives et qualitatives), ni à une différence de fond dans les objectifs de recherche. L'approche biographique semble transversale à toutes les disciplines de sciences sociales, en ce qu'elle suppose de dépasser l'approche synchronique des phénomènes sociaux, changement de perspective qui s'apparente à une véritable « révolution paradigmatique » (Bertaux, 1974, p. 359-360). Cette révolution paradigmatique est en lien étroit avec son contexte d'émergence, puisqu'avec l'effondrement du modèle fordiste de l'économie industrielle disparaît progressivement le mode d'organisation familiale qui le rendait possible (Bessin, 2009, p. 16 ; Heinz et Krüger, 2001, p. 32-33), au profit d'un régime capitaliste « plus flexible », caractérisé par une déstandardisation importante des parcours de vie, dont l'organisation devient plus contingente (Heinz et Krüger, 2001). La désindustrialisation d'abord, puis la flexibilisation de l'économie sont allées de pair avec une précarisation économique des parcours, une libéralisation des mœurs, une individualisation plus forte des trajectoires, allant jusqu'au point de leur désinstitutionalisation, sinon déstandardisation (Cavalli, 2007), le tout contribuant à un changement drastique du paysage social du monde occidental entre les premières et les dernières décennies du XXe siècle (Beck, 2016 [1995]).

Si à l'origine de l'approche biographique nous retrouvons un intérêt à la fois scientifique et institutionnel pour les populations dites « marginales » (en lien avec les questions de la « désorganisation sociale » évoquées plus haut) qui se trouvaient en dehors de la normativité inscrite dans les principes qui régissent les parcours de vie alors fortement standardisés, la situation de « marginalité » concerne désormais une part croissante de la population. La cohérence sous-entendue dans l'idée de la linéarité du parcours, qui serait tellement prédictible qu'il ne vaudrait pas la peine de l'étudier, ne saurait plus être une description satisfaisante de la réalité (à supposer qu'elle ne l'ait

[3] En effet, cette distinction analytique repose notamment sur la place accordée à la subjectivité, au récit qu'en propose l'individu et aux déterminismes qui orientent sa biographie. Ainsi, l'approche biographique serait plus intéressée par la subjectivité, par le matériel empirique (qualitatif) laissant la possibilité aux individus de raconter leur propre histoire. À l'inverse, l'objectif de la sociologie du parcours de vie serait d'étudier les contraintes matérielles, culturelles et normatives qui déterminent les parcours, dont il s'agirait de désindividualiser l'appréhension (voir Bessin, 2009, p. 13-16).

jamais été). Il s'ensuit un changement dans les méthodes de collecte et de traitement de ces données dans le cadre de l'approche biographique : autrefois, les études qualitatives (reposant sur des études de cas, des (auto)biographies, des récits de vie, etc.) suffisaient pour rendre compte de la particularité des situations de ces groupes singuliers et peu nombreux ; or, avec la généralisation de ces problématiques à une part toujours plus large de la population, le besoin de recueil de ces données augmente et les études longitudinales (quantitatives) voient progressivement le jour[4]. C'est précisément la multiplication de celles-ci qui a rendu possible le plein essor des études s'intéressant au parcours de vie[5]. Toutefois, comme nous l'avons indiqué plus haut, l'innovation apportée par cette approche ne se réduit pas au seul aspect méthodologique.

Ainsi, si, parmi les cinq principes identifiés comme fondateurs de la perspective de parcours de vie (voir Elder, Johnson et Crosnoe, 2003, p. 10-14), nous ne retenons que ceux essentiels à nos yeux – en laissant ainsi de côté le faux débat structure-individu, déterminisme-individualisme, la réification de l'approche macro-micro, le concept flou d'*embeddedness*[6] et l'essentialisation de la différence entre les méthodes quantitatives et qualitatives, qui ont en commun de n'apporter rien de nouveau à la sociologie – ce sont le principe du développement continu d'une part, et d'autre part le principe de *timing* qui nous semblent mériter davantage d'attention[7]. Le principe de développement continu implique que le processus de changement (ou de développement, en termes plus normatifs) ne s'arrête pas au moment du passage à la vie adulte. Appliqué à notre objet d'étude, cela signifie que les positions sociales (ainsi que les autres statuts sociaux que l'individu est amené à adopter au cours de sa vie) occupées par l'ensemble des individus au moment de l'entrée dans l'âge adulte ou au début du parcours, ne renvoient pas une image immuable de la structure sociale et ne prédisent pas de façon absolue la façon dont se déroulera la suite du parcours de vie. Le principe de temporalité (*timing*) quant à lui renvoie au fait que le sens d'un événement ou d'une transition change selon le moment du parcours où il se situe. Pour reprendre l'exemple qui nous intéresse ici, une mobilité

---

[4] Par ailleurs, le fait que la production de ces données soit assurée en partie par les instituts nationaux de production statistique s'explique en partie par la préoccupation institutionnelle de gestion de ces « discontinuités » et de leurs conséquences (Heinz et Krüger, 2001, p. 30), une ambition qui n'a jamais abandonnée ces approches depuis leur introduction dans la sociologie.

[5] En 2000, par exemple, a été créée la revue « *Advances in Life Course Research* », une revue interdisciplinaire qui a pour objectif de promouvoir la recherche sur les différents domaines du parcours de vie.

[6] En réalité, et contrairement aux études pionnières de l'École de Chicago, la prise en compte du contexte dans lequel se déroulent les parcours individuels est loin d'être une règle dans les travaux au sein du paradigme du parcours de vie (Demazière et Samuel, 2010). Comme si, au fond, la généralisation de cette approche s'était opérée au détriment de certaines de ses plus grandes qualités.

[7] Les cinq principes énumérés par l'auteur (et dont nous ne retenons que deux) sont les suivants : le principe du développement continu ; l'importance de l'*agency* individuelle ; le principe de l'*embeddedness* des individus dans le temps et dans l'espace ; le principe de *timing* et enfin le principe des vies « liées » ou de l'importance de l'entourage (Elder, Johnson et Crosnoe, 2003, p. 10-14).

sociale qui intervient au début de la vie active n'a pas forcément les mêmes causes et ne produit pas les mêmes effets qu'une expérience analogue qui intervient plus tardivement dans la vie[8]. Ces deux principes ont en commun d'être liés à la manière d'appréhender le temps, individuel, historique et social, ainsi que leur articulation. Le temps individuel serait celui de l'histoire, voire de la biographie d'un individu ; le temps historique serait celui que partagent plusieurs individus, une génération par exemple, le temps social ou institutionnel enfin, étant celui des carrières, des trajectoires d'états et de transitions plus ou moins ordonnées dans le temps (Heinz et Krüger, 2001, p. 33). Décrire les mécanismes de liaisons entre ces temporalités à l'échelle du parcours de vie, en prenant au sérieux le principe de la causalité réciproque, le principe de réversibilité des états et de la continuité des transitions, tels sont les éléments principaux qui distinguent ce paradigme des autres approches en sciences sociales[9].

Grâce à ces différentes considérations de base, nous en venons donc à une définition provisoire de ce que l'on entend généralement par « parcours de vie » : « une séquence d'étapes ou de configurations de statuts et de transitions dans la vie qui sont culturellement et institutionnellement encadrées de la naissance à la mort » (Heinz et Krüger, 2001, p. 33 [traduit par nous]). Partant de cette définition, il est clair que l'on peut s'intéresser aux différentes dimensions (matérielles ou culturelles, objectives ou subjectives) des parcours de vie d'une part, et qu'il existe de multiples façons de les décrire et de les caractériser d'autre part. On peut analyser par exemple le nombre de transitions pour décrire le degré de stabilité ou d'instabilité des parcours ; ou étudier leurs caractéristiques qualitatives pour décrire la qualité générale des trajectoires ; on peut également s'intéresser aux différents statuts endossés par ou imposés à l'individu et à leurs articulations (ces statuts peuvent concerner les rôles familiaux, ceux qui émergent de la division du travail ou du contexte culturel particulier, etc.) ; on peut enfin essayer de reconstruire l'ensemble de la trajectoire (dans un de ces domaines) allant de la naissance à la mort, afin d'étudier l'évolution temporelle de la forme et de l'organisation générale des parcours de vie, par exemple. En résumé, il existe tout un ensemble de façons de s'intéresser au déroulement de la biographie individuelle et à l'inscription de l'histoire

[8] En effet, dans la littérature on parle de « *prime fertility* » et de « *career building age* », période qui correspond à celle où l'individu a entre 20 et 40 ans (Aisenbrey et Fasang, 2017, p. 1453), pour souligner l'importance de certaines phases du cycle de vie, particulièrement structurantes du point de vue de l'ensemble du parcours. En ce sens, devenir cadre dès 25 ans, et le devenir seulement après avoir passé plusieurs décennies sur le marché du travail, à 50 ans, ne représentent guère des expériences de vie analogues.

[9] Notons que le paradigme de *life course research*, au moins au niveau théorique, semble compatible avec le « nouvel esprit scientifique » (Bachelard, 2020 [1934]), qui rompt avec la rigidité de l'opposition entre le déterminisme et l'indéterminisme des phénomènes sociaux, et qui accorde une attention primordiale à la structure temporelle des phénomènes et à l'identité relationnelle plutôt que substantielle de ceux-ci.

dans celle-ci. C'est précisément cette richesse d'approches qui caractérise le paradigme du « parcours de vie ».

Le cas des études des parcours professionnels et notamment des trajectoires de classe fournit un très bon exemple pour illustrer la différence entre les diverses formes que peut revêtir une telle approche : Bertaux et Thompson (2003) proposent une des rares études qui approche la question de la mobilité sociale via des études de cas et des histoires de vie de familles et communautés entières, dans l'objectif de dresser une sorte de « biographie des classes ». Les auteurs s'intéressent notamment à la façon dont les événements et les structures historiques, politiques, familiales et économiques, etc. façonnent les parcours de mobilité entre plusieurs générations et sur plusieurs périodes. Ce faisant, ils sont attentifs autant au vécu qu'au ressenti subjectif des individus. Ceci constitue toutefois une approche – holistique et qualitative – rarement empruntée pour étudier le processus de mobilité de classe en cours de vie[10]. Une seconde approche, dominante pendant plusieurs décennies dans la recherche sociologique, accorde une attention particulière à l'étude des événements professionnels (de mobilité) et par conséquent s'intéresse notamment à l'étude des *transitions*. Ce faisant, elle perd souvent de vue l'ensemble du *parcours*, qu'elle découpe, au moyen de l'*event history analysis*, en un ensemble de changements d'états. En cela, elle trahit un des principes fondamentaux de l'approche biographique, à savoir sa temporalité propre. Une troisième approche, qui nous intéressera tout particulièrement ici, consiste à s'intéresser à la forme holistique qu'emprunte le parcours de classe, dont il s'agit d'essayer de préserver autant l'ordonnancement des états, que la temporalité sous-jacente, notamment via l'*analyse de séquences*. Enfin, une dernière approche que l'on pourrait évoquer ici cherche à combler les limites des approches précédentes, en passant par les *growth curve models*. Toutefois, conventionnellement, ces études reposent sur des mesures continues du degré de réussite des carrières (typiquement prestige social), ce qui constitue leur plus grand inconvénient et la raison de leur moindre intérêt pour la présente étude[11].

Puisque les aspects techniques des méthodes mobilisées dans cette partie de thèse seront abordés plus loin, contentons-nous dans la suite de cette section de faire un bref bilan des principaux résultats auxquels ces différentes approches de la dimension

[10] On peut citer ici les travaux de Naudet (Naudet, 2012b, 2012a), qui sont un exemple rare d'approche qualitative de la mobilité sociale.

[11] Nous ne considérons pas ici les *status attainment models* car, en réalité, ils cherchent davantage à comprendre ce qui détermine la position finale (en analysant par exemple l'importance du premier emploi), qu'à expliquer le processus de mobilité à proprement parler. Ils sont de ce fait considérés comme « approches statiques » (Blossfeld, 1986) car ils ne s'intéressent pas à la temporalité des carrières. Les modèles log-linéaires, mobilisés dans la partie précédente de la thèse, ne seront pas évoqués ici, car, comme les *status attainment models*, ils reposent le plus souvent sur la mobilisation de données relatives à des points précis de la trajectoire individuelle et par conséquent ne permettent pas de tenir compte du déroulement des carrières.

professionnelle des parcours de vie ont abouti[12]. Souligner leurs apports et synthétiser leurs limites nous permettra de mieux rendre compte de l'approche pour laquelle nous avons opté ici.

6.1.2. Différentes approches pour analyser les carrières

Les parcours professionnels représentent une dimension centrale des parcours de vie, à laquelle nous pouvons nous intéresser de différentes façons. Reflétant l'évolution de ses préoccupations de fond, la sociologie des parcours de vie a suivi des aspirations soit holistiques, soit analytiques dans ses méthodes (Mayer, 2009, p. 424). Les approches holistiques ont cherché à appliquer des algorithmes pour décrire et explorer les trajectoires (appréhendées sous forme de séquences), tandis que les approches analytiques se sont plutôt inspirées de l'exemple de la démographie en modélisant les événements et les transitions qui les composent (*ibid.*). Il n'est pas, par ailleurs, inintéressant de noter que les deux méthodes d'analyse des carrières à partir des données longitudinales se sont développées de façon pratiquement opposée : l'*event history analysis* a été développée au sein du paradigme du parcours de vie, là où l'analyse de séquences a été importée d'autres disciplines, et notamment de la biologie (Aisenbrey et Fasang, 2010, p. 423), ce qui pourrait en partie expliquer le traitement différencié dont elles ont fait l'objet (et en particulier le rejet fort de la seconde méthode au moment de son introduction en sciences sociales). Enfin, la troisième façon principale de décrire les trajectoires – via la *growth curve analysis* – représente une méthode qui est à mi-chemin entre les deux grandes orientations (holistique et analytique) que nous venons d'évoquer (Mayer, 2009, p. 425).

Chacune de ces différentes méthodes d'analyse des parcours professionnels décrit certaines de leurs dimensions mieux que d'autres, mais dans l'ensemble, des progrès importants ont été réalisés dans la compréhension des formes et des déterminants des carrières modernes. L'histoire des méthodes d'analyse de parcours professionnels dans la perspective du parcours de vie permet ainsi de retracer les efforts permanents pour en saisir progressivement tous les aspects, de façon aussi holistique que possible. Plutôt que de les présenter par le biais technique, nous tenterons ici de passer en revue les résultats auxquels ces différentes méthodes ont abouti, ce qui permettra dans le même temps d'en saisir les principaux apports et limites. Ce faisant, une attention particulière sera accordée

[12] Notre revue de littérature est ici inspirée par une sélection de la bibliographie des différents articles qui ont proposé un état de l'art de toutes les approches de la mobilité de carrière (Kalleberg et Mouw, 2018), ou alors des revues plus ponctuelles, sur les études mobilisant les méthodes d'*event history analysis* (Rosenfeld, 1992 ; Maas, 2004) ou d'analyse de séquences (Aisenbrey et Fasang, 2010 ; Halpin, 2013). Nous avons complété et mis à jour les bibliographies de ces articles de synthèse à chaque fois que cela nous a été possible.

à la façon dont ces études permettent (ou non) de tenir compte de l'évolution de la position de classe au cours de la vie, entrée et problématique principale de notre thèse. Cela nous permettra enfin de préciser les raisons qui nous ont conduite à privilégier la méthode d'analyse de séquences, qui nous est apparue comme étant la plus adaptée à nos objectifs de recherche.

Event history analysis

L'*event history analysis* représente un ensemble de méthodes statistiques permettant d'examiner les changements entre états successifs dans un intervalle de temps continu ou discret (Mayer et Tuma, 1990, p. 3-4), changements enregistrés par le biais d'enquêtes rétrospectives (via les calendriers professionnels) ou de données de panel (qui recueillent ce type de données de façon prospective). En effet, le concept de transition est central dans cette approche de modélisation de parcours de vie (Wu, 2003). Si la carrière est appréhendée comme un processus de *job shifts* (Spilerman, 1977 ; Rosenfeld, 1992), c'est-à-dire une séquence des changements d'emploi, elle apparaît le plus souvent comme doublement déterminée : d'une part, elle dépend de la structure des opportunités, d'autre part elle dépend des caractéristiques et des ressources individuelles (Rosenfeld, 1992). Il y a ensuite une troisième dimension – celle du temps (*ibid.*) – qui a un effet propre sur les parcours professionnels, mais qui peut également affecter les deux premières dimensions (qui sont loin d'être figées dans le temps), d'où la nécessité d'une approche dynamique pour saisir les mécanismes en jeu. Ainsi, l'histoire des études mobilisant ce type d'approche pour étudier les parcours professionnels est constituée d'efforts pour étudier différents aspects des carrières : leur temporalité sous-jacente (Blossfeld, 1986), leurs déterminants individuels (Shavit, Matras et Featherman, 1990 ; Kramer et Lambert, 2001), organisationnels et structurels (Shin, 2007), ainsi que leur interaction (Carroll et Mayer, 1986 ; Blossfeld et Mayer, 1988). Parfois (bien que rarement), cette approche a également été appliquée pour examiner empiriquement le lien entre mobilité professionnelle et mobilité de classe au cours d'une carrière (voir Mayer et Carroll, 1987). Concrètement, la méthode consiste à découper les carrières en un ensemble de *job spells*, afin d'analyser la probabilité ou la vitesse d'occurrence d'événements, ici le changement d'emploi. Selon les modèles (qui s'apparentent à des formes différentes de modèles de régression pour les données longitudinales), ces probabilités de transitions professionnelles sont spécifiées comme une fonction des différentes caractéristiques de l'individu (par exemple, l'origine sociale ou l'éducation) ou de son emploi (par exemple, le type d'organisation ou l'industrie), caractéristiques qui peuvent également varier dans le temps (comme par exemple le nombre d'enfants).

Notons au passage qu'en France, le premier ouvrage qui introduit les modèles de durée dans l'analyse des parcours de vie est co-écrit par Daniel Courgeau et Eva Lelièvre (1989a, 1992)[13]. Ces réflexions méthodologiques seront poursuivies dans le cadre du Groupe de Réflexion sur l'Approche Biographique (GRAB), réseau interdisciplinaire créé en 1998, rassemblant des chercheurs de différentes institutions françaises et étrangères et coordonné par Lelièvre[14]. Ce groupe a donné lieu à de multiples ouvrages de référence dans le domaine (GRAB (Groupe de réflexion sur l'approche biographique), 2020 [1999] ; Antoine et Lelièvre, 2020 [2007]). Toutefois, à notre connaissance, les applications de ces méthodes à l'analyse des parcours professionnels sont plus rares, et nous n'avons pas réussi à repérer de travaux analogues à ceux identifiés dans la sociologie internationale, peut-être en raison du fait que l'application de ces méthodes en France a été principalement le fait des démographes[15]. Le passage à l'âge adulte, les mobilités résidentielles, l'histoire conjugale et les autres événements démographiques (comme les naissances ou les décès) appréhendés comme « transitions biographiques complexes » (Antoine et Lelièvre, 2020) ont été davantage étudiés que les parcours professionnels à proprement parler.

Pour en revenir au plan international, ces différentes études (dont cette revue ne représente pas une liste exhaustive) sont riches d'enseignements : les probabilités de connaître une expérience de mobilité apparaissent ainsi largement déterminées par des facteurs structurels, tels que les dynamiques au sein de l'industrie dans laquelle le travail de l'individu s'inscrit (Shin, 2007). Les facteurs organisationnels (tels que la taille de l'entreprise) jouent également, car ils sont partiellement responsables de l'apparition des marchés internes, qui sont supposés rendre les promotions plus fréquentes et plus aisées, du fait qu'elles ont lieu au sein de la même organisation et par des voies déjà bureaucratisées et institutionnalisées (Blossfeld et Mayer, 1988). Or, le poids de ces facteurs s'est avéré assez limité (du moins dans le contexte allemand), par rapport au rôle bien plus structurel que jouent les frontières entre les marchés primaire et secondaire, qui séparent le travail qualifié (associé aux bonnes conditions de travail, à la stabilité professionnelle et aux perspectives de carrière favorables) du travail non qualifié, relégué au marché secondaire et caractérisé par une précarité professionnelle importante (*ibid.*).

[13] Un manuel plus pratique a été publié dans la décennie suivante (Lelièvre et Bringé, 1998).
[14] Voir la page du site de l'Ined dédié à ce groupe : https://grab.site.ined.fr/fr/ (Ined, 2022a).
[15] Il est intéressant de noter ici que l'activité de Courgeau (démographe à l'Ined) en France représente l'équivalent de ce que réalise Mayer (sociologue au Max-Planck Institut de Berlin) en Allemagne : les deux chercheurs ont été à l'initiative, au début des années 1980, de collectes d'enquêtes biographiques dans leurs contextes nationaux respectifs et les deux équipes de recherche ont par ailleurs collaboré en vue de rendre les résultats de leurs recherches comparables (Lelièvre, 1988).

Les caractéristiques individuelles ne sont pas sans conséquences non plus : dans ce dernier cas, les femmes s'avèrent surreprésentées sur le marché secondaire, mais cette ségrégation professionnelle des hommes et des femmes n'explique pas l'ensemble des inégalités qui séparent leurs carrières, puisqu'un biais genré de longue date et institutionnalisé a été identifié dans les chances de promotion, dans l'ensemble plus fréquentes au début de la carrière (dans les cinq premières années dans l'emploi), mais systématiquement moins fréquentes chez les femmes (Kramer et Lambert, 2001). Cela dit, le début de carrière n'est pas forcément le plus propice à des changements d'emploi dans tous les contextes, car des politiques institutionnelles différentes (comme par exemple l'organisation du service militaire dans le contexte israélien), peuvent en limiter l'éventail ou reporter la survenance à des stades ultérieurs de la carrière (Shavit, Matras et Featherman, 1990). Au final, cela met clairement en évidence que les facteurs structurels et organisationnels interagissent avec les caractéristiques individuelles dans la détermination des chances et du caractère de la mobilité d'emploi (Carroll et Mayer, 1986).

En outre, ces conditions micro et macro ne sont pas stables dans le temps et l'issue de carrière dépend du temps dans un triple sens du terme (Blossfeld, 1986) : elle dépend du temps passé dans la population active (effet d'âge), du moment historique d'entrée sur le marché du travail (effet de cohorte) et du moment historique précis (effet de période). La probabilité de connaître une mobilité ascendante ou descendante en cours de carrière baisse ainsi avec l'âge et augmente au fil des périodes (en cohérence avec l'hypothèse de la polarisation du marché du travail). Elle est également dépendante des conditions socio-économiques au moment de l'insertion sur le marché du travail : plus elles sont favorables, moins la mobilité ascendante au cours de la carrière est fréquente (en raison d'un placement professionnel initial qui s'opère en priorité vers le haut de la structure) ; il en va de même pour les mouvements descendants, moins fréquents puisque les effets néfastes de la rationalisation du travail sont peu probables au sommet de la hiérarchie des emplois (*ibid.*).

À part quelques exceptions (comme par exemple Hillmert, 2011), toutefois, ces études se sont – paradoxalement – peu intéressées au déroulement des carrières, dont elles ont principalement cherché à décrire les temporalités de bifurcation et à identifier les causes des différents degrés de stabilité. À l'exception notable de l'étude de Mayer et Carroll (1987) qui montre que la majeure partie de la mobilité en cours de carrière ne correspond pas à un changement de classe, qu'à la différence de la variation du taux de mobilité générale on n'observe aucun changement dans la mobilité de classe au fil des cohortes, et enfin que la propension à la mobilité de carrière varie selon les milieux sociaux et selon le genre, la question concernant le caractère social de ces mouvements,

et plus encore, des destins de classe vers lesquels ils amènent et les trajectoires dans lesquelles ils s'insèrent a été largement délaissée (voir Maas, 2004, p. 57 ; Aisenbrey et Fasang, 2010, p. 421-422). Ainsi, de la même façon que la méthode d'*event history analysis* s'est imposée pour analyser les transitions dont est composée la carrière, l'analyse de séquences, qui se développe en sociologie à partir du milieu des années 1980, représente la méthode privilégiée pour en analyser le déroulement de façon holistique (Aisenbrey et Fasang, 2010, p. 421-422).

Sequence analysis

Le caractère holistique de la méthode d'analyse de séquences signifie en pratique qu'elle conserve l'ensemble de la trajectoire au moment de l'analyse : la première étape consiste alors à calculer la mesure de (dis)similarité des séquences (entendues comme l'ensemble de la trajectoire professionnelle individuelle), tandis que la seconde étape consiste à les analyser et à les comparer sur la base de leur degré de (dis)similarité, généralement à l'aide d'une typologie qui représente souvent le produit final de la mise en œuvre de cette méthode. Suite à l'application pionnière de la méthode de l'analyse de séquences en sociologie par Abbott dans l'analyse des carrières des musiciens en Allemagne au XVIIIème siècle[16] (Abbott, 1990 ; Abbott et Hrycak, 1990), le travail de Stovel *et al*. (1996) représente une des premières études s'appuyant sur cette méthode, alors novatrice[17]. De par ses visées, elle se caractérise par une ambition qui ne sera, hélas, pas caractéristique de la plupart des études qui lui succéderont (y compris celle que nous proposons) : elle se donne pour objectif de retracer un siècle d'évolution des carrières des employés d'une des plus grandes banques britanniques, en esquissant dans le même temps l'émergence des formes modernes de carrière (fondées sur le principe de promotion hiérarchique), qui s'imposeront progressivement comme modèle de carrières parallèle (et non pas alternatif) à celui des carrières traditionnelles, marquées par une importante stabilité, autrefois synonyme de réussite professionnelle. En outre, l'analyse met en évidence la façon dont cette entreprise s'est saisie de la hausse de la participation des femmes sur le marché du travail pour alimenter les rangs des positions d'employés avec des carrières traditionnelles, peu propices à donner lieu à une mobilité sociale ascendante. Limitée en termes de portée empirique (en effet, elle porte sur une seule organisation, dans un seul secteur d'activité), mais nullement en termes d'étendue historique et d'intérêt théorique, elle ne nous permet toutefois pas de comprendre les

[16] Un autre exemple empirique que l'auteur mobilise pour présenter les principes et illustrer l'intérêt de la méthode concerne l'institutionnalisation de la profession médicale, où il cherche à savoir s'il existe un ordre typique dans lequel les communautés locales de médecins américains ont construit leur profession (Abbott, 1990).

[17] Pour rappel, nous nous intéressons ici uniquement aux applications de cette méthode dans l'analyse des parcours professionnels, et laissons de côté d'autres usages dont elle a fait l'objet, comme par exemple l'analyse des emplois du temps (voir par exemple Lesnard, 2009).

dynamiques des carrières modernes et la façon plus ou moins uniforme dont elles sont réparties à l'échelle de l'ensemble de la structure sociale.

À notre connaissance, c'est l'article de Halpin et Chan (1998) qui représente la première application de cette méthode pour étudier les trajectoires de classe au sein de l'ensemble de la structure sociale (et ce dans un cadre comparatif, puisque les auteurs mobilisent des données irlandaises et britanniques). Étude exploratoire, son objectif était de montrer la pertinence de la mobilisation de telles méthodes dans l'objectif de construire une « typologie empirique raisonnable des séquences de carrières » (Halpin et Chan, 1998, p. 122), dont il est possible d'étudier l'évolution au fil des générations, afin de comprendre comment les schémas de mobilité de classe au cours de la vie professionnelle évoluent dans le temps. En définitive, cette voie de recherche n'a été que très peu investie par la suite, et il faudra attendre les travaux de Blair-Loy (1999), Bühlmann (2010), Bison (2011), Toft (2018, 2019), Bukodi *et al*. (2016) et Aisenbrey et Fasang (2017), pour faire progresser notre compréhension de la dimension proprement biographique de la classe sociale. Toutefois, quatre de ces sept études – à part celles de Bison (2011), Bukodi *et al*. (2016) et Aisenbrey et Fasang (2017) – ont en commun de se concentrer uniquement sur les trajectoires des classes supérieures. En cela, elles sont représentatives du caractère de la majorité des travaux dans ce domaine, qui réduiront progressivement l'objectif de la compréhension de la dynamique générale des carrières modernes, à l'étude de certains de leurs aspects. Ainsi, certaines études vont s'intéresser aux carrières professionnelles de seulement une partie – féminine – de la population, et chercheront à décrire en détail à la fois le caractère et la portée de la mobilité qui les caractérise (Huang et Sverke, 2007). Plus nombreuses sont celles qui se limitent à l'étude des carrières d'une seule profession – *coaching personnel* (Dufur, 2000) ; professions du secteur informatique (Joseph *et al*., 2012), les enseignants de l'école primaire (Gubler, Biemann et Herzog, 2017), ou les cadres en charge de la chaîne d'approvisionnement (Flöthmann et Hoberg, 2017) –, dont le caractère est par ailleurs souvent soit atypique (en termes de poids numérique), soit profondément genré[18].

Un autre volet de ces recherches consiste à examiner des étapes spécifiques de la carrière : le moment de la transition de l'école au marché du travail (Scherer, 2001 ; Brzinsky-Fay, 2007) ou celui de la sortie plus ou moins définitive de l'activité professionnelle et du départ à la retraite (Han et Moen, 1999 ; Fasang, 2012). Plus récemment, ce sont notamment les carrières professionnelles appréhendées sous l'angle du statut d'emploi et du type de travail qui feront l'objet d'une attention particulière, notamment dans le but de vérifier l'argument souvent avancé, mais rarement documenté

[18] Au passage, il n'est pas inintéressant de constater que cette restriction de champ d'étude semble néanmoins en cohérence avec l'application originale de la méthode par Abbott.

empiriquement, selon lequel les carrières deviennent de plus en plus complexes, instables et imprévisibles, à l'échelle nationale (Levy, Gauthier et Widmer, 2006 ; Biemann, Fasang et Grunow, 2011 ; Biemann, Zacher et Feldman, 2012 ; Kovalenko et Mortelmans, 2014 ; de Larquier et Remillon, 2009) ou à l'échelle européenne (Van Winkle et Fasang, 2017). Enfin, une dernière façon de mobiliser l'analyse de séquences consiste à analyser le lien entre différents domaines de vie, le plus souvent professionnel, familial et, plus rarement, résidentiel (Pollock, 2007 ; Gauthier *et al*., 2010 ; Lesnard *et al*., 2016 ; Aisenbrey et Fasang, 2017), mais du fait que les parcours professionnels ne constituent pas un objet d'analyse en soi pour ces études, nous y reviendrons seulement dans le dernier chapitre de cette thèse.

Il faut noter que, dans le contexte français, les études qui mobilisent ce type d'approche sont encore relativement rares, mais la répartition de leurs objets de recherche correspond globalement à la même logique que celles que nous venons de décrire : l'intérêt est ainsi porté à la variété des formes d'entrée dans la vie adulte, du point de vue résidentiel, conjugal, parental et professionnel (Robette, 2010) et les trajectoires professionnelles sont analysées du point de vue de la mobilité d'emploi (de Larquier et Remillon, 2009). L'intérêt est néanmoins ici plus prononcé pour le contexte « interpersonnel des biographies liées » (Lelièvre et Robette, 2010) : l'unité d'analyse étant parfois le couple, dans l'objectif d'étudier l'articulation des trajectoires de l'espace d'activité des deux conjoints formé des lieux de résidence et de travail (Lelièvre et Robette, 2010), ou bien les lignées entières, dans l'objectif d'analyser la transmission intergénérationnelle du statut sur trois, voire quatre générations (Remillon et Lelièvre, 2018), ou afin d'en saisir le caractère profondément genré (Pailhé, Robette et Solaz, 2013).

Plus récemment, une étude a été consacrée à l'analyse du lien entre les mobilités intra- et intergénérationnelle et les parcours résidentiels (Le Roux, Imbert, *et al*., 2018), mais, étonnamment, à part une analyse exploratoire à visée plutôt pédagogique d'illustration de l'intérêt de la méthode (Robette, 2011, 2021), l'analyse des trajectoires socioprofessionnelles – qui est le présupposé même des visées plus ambitieuses évoquées ci-dessus – n'a pas été véritablement développée dans le contexte français. C'est précisément ce que Plault (2019, p. 209-255) a cherché à faire dans une partie de sa thèse, où l'auteure propose une analyse des carrières socioprofessionnelles des différentes générations (nées en 1945, 1960 et 1975) au regard des positions occupées entre l'âge de 22-24 ans et l'âge de 37-39 ans. En raison du nombre limité de points de carrière observés, ce travail se prête toutefois davantage à l'exploration du poids des carrières associées aux différents milieux sociaux, qu'à l'analyse des chemins qui y mènent. Riche en enseignements, il ne permet pas d'analyser précisément les différentes dynamiques de

carrières associées à chacun des milieux sociaux étudiés. C'est précisément ce manque que visera à combler ce travail, point sur lequel nous reviendrons dans la suite de ce chapitre.

Si nous essayons de mettre en perspective les résultats de ces différents travaux (dont cette liste n'est aucunement une représentation exhaustive), nous comprendrons facilement l'intérêt que présente cette approche holistique des parcours professionnels. Par exemple, on apprend que, bien qu'avec le changement de la structure des opportunités – plus favorables aux femmes à partir des années 1970 –, les carrières des femmes au sommet de la structure sociale deviennent plus rigides et de ce fait plus semblables à celles des hommes (Blair-Loy, 1999), les carrières d'accès à la *service class* s'inscrivent toujours dans deux logiques d'alimentation biographique des classes qui sont différentes, et qui dépendent moins des fractions de classe qu'elle séparent que du genre (Bühlmann, 2010). Les carrières des hommes dans ce milieu sont ainsi davantage caractérisées par un accès direct et rapide, là où l'entrée des femmes à la *service class* a lieu plus tardivement et en provenance des autres classes (*ibid*.). Une étude comparative des inégalités dans les premières années de l'entrée sur le marché du travail en Allemagne et en Grande Bretagne montre que, bien qu'il soit vrai que le parcours traditionnel « stable », caractérisé par une continuité dans l'emploi (exercé à temps plein), est le plus fréquent dans les deux contextes, il demeure souvent un privilège masculin, notamment dans le contexte allemand, caractérisé par un fort degré d'intégration entre le système éducatif et le marché du travail (Brzinsky-Fay, 2007), mais où les inégalités de genre demeurent très prononcées à la fois dans la participation au marché du travail et dans les conditions d'emploi (Scherer, 2001). Ce qui apparaît comme régularité dans les cinq premières années de carrière est indicatif de ce qui en ressort à la toute fin : ainsi, en analysant les rythmes de départ à la retraite aux États-Unis, une étude montre que les hommes ont davantage de chances de partir à la retraite plus tôt que les femmes, sachant que l'effet de genre dépend fortement des parcours professionnels différents des hommes et des femmes, c'est-à-dire de la nature genrée des parcours professionnels (Han et Moen, 1999). Toutefois, ces différentes temporalités de départ à la retraite varient selon les différents contextes institutionnels et elles ne sauraient être un indicateur fiable des inégalités économiques qui en résultent (Fasang, 2012).

En outre, même dans un contexte particulièrement favorable à l'engagement professionnel des femmes comme la Suède, les parcours socioprofessionnels des femmes sont souvent porteurs de logiques très genrées. En ce sens, il est intéressant de noter que bien que l'origine sociale (mesurée par la position des deux parents) détermine grandement la forme que les parcours socioprofessionnels vont prendre, les inégalités dans les parcours professionnels des femmes s'avèrent plus fortement liées à leurs

parcours de vie au sens plus large du terme, à savoir tels qu'ils sont définis par les parcours conjugaux et parentaux des individus (Huang et Sverke, 2007). Ces inégalités qui résultent de l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle peuvent être accentuées ou bien atténuées par les politiques publiques (ou leur absence), comme le montre très clairement une étude qui compare le contexte allemand et le contexte étatsunien (Aisenbrey et Fasang, 2017). Là où les politiques sociales du premier protègent les femmes du risque de tomber dans une grande précarité, les forces du marché dans le second atténuent les inégalités de genre (surtout au sommet de la structure sociale), au prix d'inégalités sociales plus prononcées.

En dehors de l'étude de la persistance et de la forme des inégalités de genre dans les parcours professionnels, l'analyse de séquences a été souvent mobilisée afin de répondre à la question concernant la généralisation de l'instabilité, de la complexité et de l'imprévisibilité des carrières des générations les plus jeunes, nées dans un contexte économique moins favorable que ne l'était celui de la croissance exceptionnelle qui a marqué les décennies suivant la Seconde Guerre mondiale. L'évidence empirique montre toutefois que, en Europe du moins, bien qu'un modeste accroissement de l'instabilité de carrière puisse être identifié, les différences entre les pays sont bien plus importantes que les différences entre les générations au sein de chaque contexte national analysé. Ces résultats contredisent l'idée communément admise selon laquelle les trajectoires d'emploi seraient devenues beaucoup plus instables au cours de la seconde moitié du XXe siècle (Van Winkle et Fasang, 2017 ; Biemann, Fasang et Grunow, 2011). Puisque le modèle traditionnel de l'emploi continu à temps plein demeure une norme empirique, d'autres études vont se pencher sur des raisons de la déviance de certains types de parcours professionnels à ce modèle. Ainsi, le rôle du genre, de l'âge, de la situation familiale et du secteur d'activité sont importants dans la probabilité de connaître une carrière plus ou moins éloignée du modèle traditionnel (Biemann, Zacher et Feldman, 2012). Le rôle de l'éducation est aussi primordial, mais il semblerait que l'éducation ne détermine pas plus le destin de classe aujourd'hui qu'il y a un demi-siècle (Bukodi *et al.*, 2016). En outre, il a été documenté que toute divergence du modèle traditionnel de carrière n'est pas forcément synonyme d'une plus grande précarité : les carrières complexes ont un double visage, en termes d'issues auxquelles elles aboutissent (Kovalenko et Mortelmans, 2014).

En dépit de la richesse des résultats qu'elle a permis de produire, rapidement après son introduction en sociologie, la méthode d'analyse de séquences sera très rapidement critiquée (Levine, 2000) et sa pertinence sociologique remise en cause (Wu, 2000). Ces reproches, parfois injustifiés (Halpin, 2010), vont conditionner l'émergence à partir des années 2000 de ce que l'on appellera la « seconde vague de l'analyse de séquences »

(Aisenbrey et Fasang, 2010) qui, sans contourner toutes les critiques, revisite et redéfinit certaines des anciennes pratiques, en proposant des solutions innovantes dont nous tirerons parti dans nos propres analyses, comme l'ont fait de nombreuses études que nous venons de passer en revue. Avant de revenir sur ces aspects techniques de l'application de la méthode d'analyse de séquences et des enjeux qu'elle soulève, il convient de dire un mot d'une autre méthode d'analyse des carrières professionnelles, dont le développement a été en partie motivé par l'insatisfaction générale à l'égard à la fois de l'*event history analysis* et de l'analyse de séquences.

Growth curve models

Méthode qualifiée d'intermédiaire entre l'approche causale de *l'event history analysis* d'une part et la perspective holistique de l'analyse de séquences d'autre part (Mayer, 2009, p. 425), l'approche par *multilevel growth curve models* représente une méthode relativement nouvelle d'analyse des parcours professionnels. Plus précisément, elle consiste à décrire le changement dans le temps des statuts professionnels au moyen de *growth curves*, qui expriment la progression (ou la régression) du statut social au fil du temps (âge) ; les *growth curves* de différents individus diffèrent selon leur point de départ (*random intercept*), leur vitesse et leur forme de croissance (*random slope*) (Schulz et Maas, 2010, p. 671-674), ce qui permet de décrire les carrières en fonction de leur niveau d'entrée, du taux de changement et des durées de progression/régression (Manzoni, Härkönen et Mayer, 2014, p. 1286). Avec les méthodes d'analyse de séquences, ces méthodes partagent l'avantage de pouvoir analyser les carrières entières, sans les réduire à un ensemble de transitions ; avec les *event history models*, en revanche, elles partagent la possibilité de modéliser les déterminants – constants, mais aussi variables dans le temps – des carrières (Schulz et Maas, 2012, p. 227).

À notre connaissance, la première application de ces méthodes dans l'analyse des parcours professionnels intervient au début des années 2000 (Miech, Eaton et Liang, 2003) dans le cadre d'une étude des trajectoires socioprofessionnelles selon les catégories ethno-raciales et le genre aux États-Unis au cours des années 1980-1990. La même méthode sera par la suite investie comme une méthode particulièrement adaptée pour étudier les carrières professionnelles « historiques », et appliquée en ce sens aux Pays-Bas dans l'analyse des conséquences du processus de modernisation sur les carrières des hommes et des femmes (Schulz et Maas, 2010, 2012 ; Schulz, Maas et van Leeuwen, 2015). En parallèle, la *growth curves analysis* sera également mobilisée dans l'étude du déroulement des carrières contemporaines, dans l'analyse de l'ampleur et des temporalités des expériences de mobilité, et du rôle que l'origine sociale, l'éducation et la cohorte jouent dans celles-ci : en Italie (Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011), en

Suède (Härkönen et Bihagen, 2011) et en Allemagne (Manzoni, Härkönen et Mayer, 2014). Plus récemment, la même approche a été appliquée dans un cadre comparatif (allemand-suédois) afin d'étudier la progression des inégalités de genre dans les carrières au fil des cohortes (Härkönen, Manzoni et Bihagen, 2016). La diversité de ses applications et les résultats qu'elle a permis de produire (et qui seront discutés dans un instant), illustrent les principaux avantages de cette méthode, en mesure de prendre en compte la progression des carrières (sans les réduire à un ensemble de transitions comme ce serait le cas avec l'*event history analysis*), tout en analysant leurs déterminants et leur évolution dans le temps (sans demeurer essentiellement descriptive comme c'est le cas avec l'analyse de séquences), point que soulignent pratiquement toutes les études citées plus haut. En outre, il semblerait également que cette méthode permette (du moins mieux que les autres) d'affronter le problème d'identification des effets âge-période-cohorte dans l'analyse des carrières (Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011).

L'application pionnière de cette méthode dans l'analyse des trajectoires professionnelles selon le genre et les catégories ethno-raciales dans les années 1980-1990 aux États-Unis a mis en évidence l'évolution très modérée des inégalités professionnelles au fil de l'âge, et a ainsi souligné leur persistance dans le temps individuel (cycle de vie) et historique (cohorte). La seule exception concerne les désavantages des personnes noires par rapport aux autres groupes ethno-raciaux, qui semblent s'accroître à la fois au cours de la vie et au fil des générations (Miech, Eaton et Liang, 2003). Cette capacité très modérée des carrières à corriger les inégalités qui se profilent dès l'entrée sur le marché du travail a été en outre mise en évidence dans le contexte italien (Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011), tout comme dans le contexte suédois (Härkönen et Bihagen, 2011). Ainsi, dans les deux cas, les effets de l'origine sociale et de l'éducation apparaissent très tôt dans les carrières, et évoluent peu par la suite. Ni un indicateur du caractère correctif des carrières, ni un indice de cumul des désavantages au cours de la vie, le résultat principal de ces études confirme plutôt la pertinence empirique de la notion d'*occupational maturity*, qui implique que la position sociale de l'individu se stabilise dans les cinq à dix premières années de la carrière en Suède (Härkönen et Bihagen, 2011), et dans les 15 premières années en Italie (Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011). Les conclusions sont assez similaires pour l'Allemagne, où les carrières des hommes progressent en moyenne dans les 12 premières années, et celles des femmes pendant les 9 premières années (Manzoni, Härkönen et Mayer, 2014).

Enfin, pour ce qui concerne l'évolution des régimes de carrière au fil des cohortes, on observe un léger accroissement de la fluidité de carrière en Italie (Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011, p. 20), une amélioration du sort des femmes et une légère détérioration des perspectives de carrière en période de ralentissement économique ou

de crise en Suède et en Allemagne (Härkönen et Bihagen, 2011 ; Manzoni, Härkönen et Mayer, 2014). Il convient toutefois de noter que ces études concluent à l'unanimité qu'il ne s'agit que de tendances modérées, et qu'elles sont davantage liées à la qualité et au niveau du placement professionnel initial (au moment de l'entrée sur le marché du travail) qu'à un changement du rythme ou du caractère de la mobilité en cours de carrière. Cela dit, tous les contextes nationaux ne sont pas également propices à la mobilité. Ainsi, une étude qui cherche à mettre ces résultats en perspective en s'intéressant aux inégalités de carrière des femmes pour trois cohortes en Allemagne et en Suède (Härkönen, Manzoni et Bihagen, 2016), montre que les inégalités de genre sont plus persistantes en Allemagne (où les carrières sont plus rigides) qu'en Suède (où il y a davantage de mobilité de carrière), et que l'expansion de l'éducation, plus bénéfique aux femmes, leur a permis de rattraper, voire de dépasser les hommes[19], dès l'entrée sur le marché du travail (en Allemagne) ou au cours de la carrière (en Suède).

Un autre domaine d'application de ces méthodes concerne l'étude des carrières professionnelles sous un angle historique aux Pays-Bas. En analysant les carrières des hommes et des femmes entre 1865 et 1940, les auteures concluent que les carrières plus modernes ne sont pas plus « réussies » que les carrières des cohortes anciennes. En d'autres termes, la réussite de carrière étant définie dans un double sens – en fonction du niveau d'entrée et de son rythme de progression (Schulz et Maas, 2010, p. 670) – les données suggèrent que les carrières des cohortes récentes se caractérisent uniquement par une entrée plus favorable en emploi, mais ne connaissent pas nécessairement de changements importants dans l'ampleur et la vitesse de la dynamique de carrière. Ces carrières apparaissent en outre déterminées à la fois par le niveau des ressources possédées par les individus (éducation et origine sociale), mais aussi par les normes qui régissent les parcours de vie, et qui sont en l'occurrence traduites par l'influence du statut matrimonial sur la réussite professionnelle (Schulz et Maas, 2012). Une autre étude, portant exclusivement sur les carrières des hommes (pour des raisons méthodologiques que nous aborderons prochainement), confirme l'effet très limité du processus de modernisation (mesuré à l'échelle régionale) sur la progression de carrière, mais aussi

[19] Le lecteur attentif pourrait être surpris par ce résultat qui consiste à dire que les femmes ont, du point de vue de la réussite de carrière, dépassé les hommes dans les cohortes les plus jeunes. Il faut noter que malgré ces affirmations, les auteurs sont davantage prudents lorsqu'il s'agit de leurs interprétations, en admettant que la mesure utilisée – l'*occupational prestige* – ne leur permet pas de conclure à une égalisation en termes de rémunération ou de revenus, dont le prestige ne saurait être un bon indicateur (Härkönen, Manzoni et Bihagen, 2016). En ce sens, les employés de bureau constituent un excellent exemple : le fait qu'ils (ou plutôt, elles) apparaissent bien plus haut sur l'échelle de prestige par rapport aux ouvriers qualifiés, n'empêche pas qu'en termes de rémunération ils occupent un rang similaire (Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011, p. 392). Par conséquent, s'appuyer sur les seules mesures de prestige conduirait à sous-estimer les inégalités de genre dans les perspectives de carrière (*ibid.*), et cette étude (Härkönen, Manzoni et Bihagen, 2016) ne semble pas échapper à ce cas de figure.

sur les mécanismes d'acquisition du statut, tels que l'origine sociale (Schulz, Maas et van Leeuwen, 2015).

Ces différents exemples d'études montrent toute la valeur heuristique de cette méthode. De plus, elle présente un autre avantage par rapport aux deux autres méthodes que nous avons évoquées, car elle permet d'étudier des carrières pour lesquelles nous ne pouvons pas reconstituer les dates de début et de fin des différentes étapes, et pour lesquelles la quantité d'informations peut ne pas être la même pour tous les individus. Cette méthode serait donc moins exigeante en termes de quantité de données nécessaires pour permettre son application (Schulz et Maas, 2010). Cependant, elle n'est pas sans présenter plusieurs inconvénients, dont deux nous semblent particulièrement importants. Tout d'abord, cette méthode demande une mesure continue de la variable d'intérêt, ce qui explique pourquoi toutes les études que nous avons citées plus haut ont mobilisé différentes modalités de l'indicateur de prestige ou de statut social pour qualifier la position occupée par l'individu[20]. Deuxièmement, et en lien avec le point précédent, le problème suivant est qu'il a été démontré empiriquement que cette méthode est mieux adaptée à l'étude des carrières des hommes que des femmes (Schulz et Maas, 2010, 2012). Ceci parce qu'elle ne permet pas de tenir compte de l'inactivité féminine, car le modèle suppose que pendant les périodes où les femmes n'ont pas été observées, elles ont néanmoins eu le même comportement que les femmes aux caractéristiques similaires qui sont restées sur le marché du travail (et qui ont été observées de manière continue), ce qui est une hypothèse très peu plausible, voire complètement erronée[21]. Enfin, s'il est souvent dit que cette méthode permet une étude à la fois holistique et causale des carrières, force est de constater que c'est le plus souvent cette dernière préoccupation qui prévaut.

Avec cette brève revue de la méthode qui, à notre connaissance, n'a jamais été appliquée dans le contexte français, nous achevons le tour des approches principales des parcours professionnels qui ont émergé au sein du paradigme du parcours de vie. Pour conclure, nous tenons à dire que les différences entre ces méthodes sont moins prononcées que nos développements précédents ne le laissent penser. Comme en témoignent les résultats qui se dégagent des différentes traditions de recherche – en ce qui concerne la faible évolution des parcours de mobilité, la persistance des inégalités

[20] Seule l'étude de Barone *et al.* (2011) consiste à combiner les deux types de mesures, car elle mobilise deux types de méthodes à la fois : analyse log-linéaire et *growth curve analysis*. Il n'est d'ailleurs pas anodin de remarquer que les deux méthodes aboutissent en l'occurrence aux mêmes résultats en ce qui concerne l'évolution de la mobilité de carrière au fil du temps.

[21] Bien évidemment, une des solutions serait d'exclure de l'analyse les femmes ayant connu un épisode de sortie du marché du travail, ou alors de se concentrer sur des parties spécifiques de la population féminine (Schulz et Maas, 2010, p. 692), mais aucune de ces solutions ne permet de résoudre le problème de la sélection sociale dans l'analyse.

importantes qui se manifestent le plus souvent dès le début des carrières, entre les hommes et les femmes ou entre les individus issus de différents milieux sociaux – ces différentes approches aboutissent globalement aux mêmes résultats. Après tout, n'avons-nous pas vu que chacune de ces méthodes a ses avantages et ses limites ; l'arbitrage entre les deux dépend principalement de la question de recherche à laquelle on cherche à répondre et des données dont nous disposons.

Ne subissant pas de contraintes fortes au niveau des données (car l'enquête *Histoire de vie* fournit des calendriers professionnels reconstitués rétrospectivement), c'est surtout notre problématique qui nous a conduit à privilégier l'analyse de séquences pour étudier les trajectoires socioprofessionnelles en France. Ainsi, d'une part, comme indiqué en introduction, nous n'admettons pas la nature continue des inégalités sociales, et privilégions donc toujours une mesure qui permet d'affirmer leur caractère catégoriel, ne serait-ce qu'au niveau de la forme (car on dit souvent que les deux types de mesure reposent sur les mêmes postulats). Deuxièmement, nous cherchons à décrire les parcours de classe, à identifier les parcours différenciés qui mènent aux différents milieux sociaux, et à décrire leurs caractéristiques et poids respectifs. Par conséquent, nous sommes plus intéressée par la préservation de la vision holistique des carrières que par l'étude de leurs déterminants. Peu importe le caractère descriptif de nos analyses : elles ne sont que la première étape du travail qui devrait être effectué dans ce domaine, bien moins exploré dans le contexte français qu'au plan international.

6.2. Décrire les trajectoires de classe en France : données et méthodes

Pour étudier les trajectoires de classe, nous nous sommes appuyée sur l'enquête *Histoire de vie* (Insee, 2003), une enquête rétrospective permettant de reconstruire avec précision (à l'échelle annuelle) les changements de la situation professionnelle des individus. Puisqu'il s'agit d'une enquête de nature différente de celles que nous avons mobilisées dans les deux premières parties de la thèse, dans la suite de ce chapitre, nous présenterons d'abord le dispositif particulier de cette enquête et les thématiques qu'elle permet d'étudier. Nous décrirons ensuite la façon dont nous nous en sommes servie dans le cadre de cette étude, à la fois du point de vue de la délimitation du champ d'étude et du codage des données d'intérêt. Nous présenterons enfin la méthode que nous avons mobilisée pour analyser ces trajectoires, à savoir *l'optimal matching analysis*.

6.2.1. Reconstruire les parcours professionnels à partir de l'enquête Histoire de vie

Ce travail s'appuie sur l'enquête rétrospective *Histoire de vie* (HDV) menée par l'Insee en 2003 auprès d'individus de 18 ans et plus habitant en France métropolitaine[22]. Quelque peu inhabituelle, la genèse de cette enquête mérite d'être rapidement évoquée, car elle fait directement écho aux débats structurants de l'émergence et du développement du paradigme du parcours de vie, dont il était question plus haut. Dans la préface de l'ouvrage « En quête d'appartenances » – ouvrage collectif rassemblant certaines des recherches qui se sont appuyées sur les données de cette enquête (Guérin-Pace, Samuel et Ville, 2009) –, François Héran, à l'origine initiale de ce projet, donne un aperçu des motivations qui ont guidé la conception de cette enquête, ainsi que des obstacles rencontrés dans sa mise en œuvre. On apprend dans cette préface qu'à l'origine des réflexions sur l'enquête HDV se trouvent en effet les interrogations concernant la réédition éventuelle de l'enquête *Mobilité géographique et insertion sociale* (MGIS), enquête réalisée en 1992 par l'Ined et l'Insee, avec pour objectif principal de permettre l'analyse des aspects sociaux et démographiques du processus d'intégration des populations immigrées (Héran, 2009). Cette possibilité fut néanmoins rapidement abandonnée, car la distance temporelle entre l'enquête initiale et le moment de sa réédition (envisagée sept ans plus tard) ne suffisait pas pour permettre l'observation fine des parcours de vie des immigrés dans le temps long. L'autre raison, plus intéressante, concerne l'argument défendu à l'époque par, entre autres, Héran (qui était alors conseiller du directeur de la division de la Démographie de l'Insee), selon lequel la question de l'intégration sociale doit être située dans la question de la construction de l'identité en général, et que par conséquent ces interrogations ne doivent pas être réduites à la seule population immigrée, mais doivent être étendues à l'ensemble de la société française (*ibid.*).

Chargé de rédiger, en 1998, une note d'objectifs de cette enquête sur la construction des identités, Héran nous en résume les grands principes : ne pas s'en tenir à une approche objectiviste de l'identité, approcher le ressenti des personnes sur leurs propres vécus, articuler l'approche objective et subjective de la réalité sociale (*ibid.*, p. 9-12), autant d'éléments qui permettent de situer cette approche dans le cadre d'une sociologie compréhensive, individualiste, événementialiste, d'inspiration goffmanienne[23].

[22] Sur le site de l'Insee dédié à la documentation de cette enquête, on découvre que des instituts multiples ont participé au financement de cette enquête : l'Ined, le ministère des affaires sociales (Drees), le ministère du travail et de l'emploi (Dares), le ministère de la culture (DEP) et la Délégation interministérielle à la ville (Div). Voir : https://www.insee.fr/fr/statistiques/2532244#documentation (Insee, 2006).

[23] Cette orientation goffmanienne, explicitement pensée comme telle, s'inscrit dans le contexte de la découverte et appropriation – assez tardive et sélective – du courant de l'interactionnisme symbolique et des idées développées entre

« Trop » guidée par des problématiques scientifiques, motivée par une demande sociale peu explicite, opposée à l'approche traditionnelle de la statistique publique, l'idée de cette enquête ne sera pas, de prime abord, bien accueillie par le « comité des investissements » de l'Insee (Héran, 2009, p. 14). Après des tests de la pré-enquête visant à vérifier son accueil auprès du public, et progressivement soutenue par les différentes instances ministérielles affirmant la demande sociale d'une telle enquête, l'*Histoire de vie* verra finalement le jour en 2003.

Cette analyse du contexte institutionnel de l'émergence de l'enquête *Histoire de vie* sera complétée, dans l'introduction du même ouvrage (Garner *et al.*, 2009), par une synthèse du débat théorique ayant inspiré sa conceptualisation. Comme cela a été évoqué plus haut, à l'aune des grandes transformations sociales de la seconde moitié du XXe siècle dans un contexte de crise économique et de globalisation, les trajectoires individuelles deviendraient moins stables, les contraintes sociales moins prégnantes et l'ordre institutionnel plus flou (*ibid.*, p. 18). Les débats autour de la signification de ces transformations – tantôt considérées comme indicatrices du processus d'individuation, tantôt interprétées comme signe de la complexification et de l'invisibilisation des déterminismes sociaux à l'œuvre – ont progressivement atteint le monde de la statistique publique et ont rendu possible l'enquête HDV (*ibid.*, p. 20-21). Il n'est pas inintéressant de noter ici que le déplacement de la problématique initiale d'*intégration* des populations immigrées vers des questions plus larges en lien avec tout autre évènement structurant du parcours de vie – tels que le chômage, la séparation, la maladie, etc. (*ibid.*, p. 21) – fait directement écho à l'évolution de l'usage de la méthode biographique dont il était question plus haut, et qui a consisté à étendre les problématiques initialement réservées aux seules populations « marginales » à l'ensemble de la population qui n'en serait pas moins concernée. L'autre versant de ce déplacement, à savoir le passage de l'approche « strictement objectiviste » à une approche sensible à l'appréhension individuelle de la réalité sociale, a permis de compléter les mesures objectives du degré d'intégration par des indicateurs plus subjectifs de l'identité qui en découle, et a donné lieu à un questionnaire d'enquête fort original[24] (*ibid.*, p. 21). Observer les parcours au moment où leur linéarité n'était jamais moins évidente, et en connaître les empreintes subjectives, tel était donc son principal enjeu[25].

1920 et 1960 à l'Université de Chicago, qui vont progressivement voir le jour en France à partir des années 1990 (Chapoulie, 2011).

[24] Il est à noter que le caractère novateur de cette enquête ne réside pas tant dans les questions qu'elle pose ou dans la démarche sur laquelle elle repose (pour laquelle elle n'est pas pionnière), mais tient bien plus au fait qu'un tel dispositif ait été adopté par l'Insee (Héran, 2009, p. 13-14), sachant que ce contexte de statistique publique est peu propice à des approches aussi peu conventionnelles, tant dans leurs objectifs de recherche que dans les mesures adoptées.

[25] La motivation qui était à l'origine de ce projet d'enquête n'a toutefois pas été sans laisser de traces sur la forme finale de celle-ci : l'échantillon de l'enquête *Histoire de vie* surreprésente ainsi les personnes handicapées et les personnes

Ainsi, cette enquête aborde une multitude de thématiques, allant des « repères » objectifs de la vie individuelle, permettant de reconstruire l'itinéraire familial, professionnel et géographique, jusqu'aux questions plus subjectives qui nous renseignent sur le jugement que l'individu porte sur les différents aspects de son parcours de vie. Ainsi, l'interrogation commence par la reconstruction de l'histoire familiale, professionnelle et résidentielle de l'enquêté. Ces informations sont collectées au moyen d'une grille biographique chronologique, où l'enquêteur reporte les différents changements intervenus dans les différents domaines du parcours de vie, changements qui sont exprimés à l'échelle annuelle. La reconstitution de ces repères biographiques est accompagnée d'une question demandant à l'enquêté d'apporter un jugement subjectif sur la qualité de ces différentes étapes de sa vie, qu'il est invité à qualifier de « bonne » ou de « mauvaise » période, tout en indiquant les événements qu'il considère comme étant les plus marquants de sa vie.

Les sections suivantes du questionnaire abordent la nationalité de l'enquêté et de son conjoint, les langues (parlées dans l'enfance par l'entourage de l'enquêté et pratiquées par celui-ci à l'âge adulte) ou encore l'existence d'une généalogie familiale. Un module à part est ensuite dédié aux parents de l'enquêté, et porte sur leur situation professionnelle lorsque l'individu avait 15 ans[26], leurs lieux de naissance et nationalité. Les modules suivants sont consacrés respectivement aux lieux auxquels l'enquêté est attaché, à ses convictions, à son engagement politique et à son sentiment religieux ; ensuite, sa situation par rapport à l'emploi (en termes de caractéristiques, conditions et vécu personnel) est étudiée au moyen de questions spécifiques pour chaque groupe d'enquêtés : personnes en études, actives, au chômage, en retraite, au foyer ou autres personnes inactives ; ensuite, plusieurs questions portent sur les revenus et le statut d'occupation du logement de l'enquêté. Par la suite, sont étudiés ses réseaux de sociabilité, ses activités de loisir et sa situation de santé (handicap, maladies ou limitations de l'enquêté et/ou de ses enfants ; apparence physique et traits de personnalité). Enfin, le dernier module porte sur ses relations avec les autres, et notamment sur les discriminations subies, leurs raisons et conséquences. Enfin, on demande à l'enquêté de porter une appréciation globale sur sa trajectoire de vie, du point de vue de caractère (ascendant, descendant, stable) et d'évaluer dans quelle mesure il estime avoir eu la liberté de déterminer le cours de sa vie.

On comprend bien désormais l'originalité de cette enquête, son statut unique par rapport à des enquêtes plus conventionnelles de la statistique publique et aussi les

immigrées, groupes qui, selon le dictionnaire du code de l'enquête (p. 8), « présentent un intérêt particulier en termes d'identité ».

[26] Notons le léger décalage entre l'âge de référence pour identifier la profession des parents dans l'enquête HDV par rapport à l'enquête FQP (où l'âge de référence introduite au cas où l'enquêté n'aurait jamais fait d'études était de 16 ans).

problématiques principales ayant guidé son exploitation. Afin de donner au lecteur un aperçu des sujets que cette enquête permet de traiter, nous pouvons citer un des appels à projets associés à cette enquête, où des contributions ont été sollicitées sur les thématiques suivantes : trajectoires de vie et construction identitaire ; intégration et référents identitaires ; ruptures biographiques et remaniements identitaires ; déni identitaire et discriminations (DREES et DARES, 2004). L'objectif n'étant pas ici de faire un historique de l'exploitation de cette enquête, contentons-nous de remarquer que, malgré le fait que la mobilité sociale fasse partie des thématiques qu'il était possible d'aborder dans le cadre du premier axe, à notre connaissance, cela n'a jamais été fait, si ce n'est par l'étude des trajectoires professionnelles (Larquier et Remillon, 2008a ; Remillon, 2009 ; Deauvieau et Dumoulin, 2009), du lien des trajectoires d'emploi et du rapport au travail selon le genre (Garner, Méda et Sénik, 2006 ; Garner *et al*., 2009), l'exploration du lien entre les trajectoires professionnelles et l'expérience migratoire (Tavan, 2006) ou encore le lien entre l'évolution au cours de la carrière et la construction de la conscience de classe chez les travailleurs non qualifiés (Amossé et Chardon, 2006). Cela est d'autant plus étonnant qu'il s'agit d'une des rares enquêtes en France qui permet de repérer les changements annuels de la position sociale de l'individu[27]. Nous pouvons supposer que l'absence de tels traitements s'explique en bonne partie par une autre spécificité de cette enquête, inédite dans la mesure où il est rare pour les enquêtes de la statistique publique d'accorder une telle attention aux aspects plus subjectifs (et qualitatifs) de l'identité et de la place des individus dans la société (Crenner *et al*., 2006), ce qui a probablement incité les chercheurs à se saisir de cette approche unique que rendait possible l'exploitation de l'enquête *Histoire de vie*. Par conséquent, la dimension purement objective, qui permet la reconstruction précise des principaux marqueurs objectifs du parcours de vie, demeure à

[27] Positions qui malheureusement ne sont pas disponibles à l'échelle la plus précise (qui est celle de la profession), mais uniquement au niveau de la PCS à deux chiffres. D'autres enquêtes biographiques – « Triple biographie » (Ined, 1981) et « Biographie et entourage » (Ined, 2001) – ont pour principal inconvénient, dans le premier cas d'être assez ancienne, et dans le second de porter uniquement sur les Franciliens. Nous pouvons mentionner encore quatre enquêtes à composante rétrospective qui permettent d'étudier les trajectoires professionnelles en France : l'enquête *Familles et Employeurs*, EFE (Ined et Insee, 2004-2005) ; l'enquête *Santé et itinéraire professionnel*, SIP (Dares et Drees, 2006 ; 2010), l'enquête *Étude des relations familiales et intergénérationnelles*, ERFI (Ined et Insee, 2005 ; 2008 ; 2011) et l'enquête *Histoire de vie et Patrimoine*, EHVP (Insee, 2017-2018 ; 2020-2021). L'enquête EFE permet de reconstruire l'histoire professionnelle en termes de statuts d'emplois, mais ne rend pas possible l'analyse de leurs caractéristiques (Landaud, 2021). L'enquête SIP, bien qu'elle ait cette spécificité de permettre la prise en compte du caractère social des changements professionnels, est davantage conçue pour l'analyse des parcours professionnels en tant que déterminants de la santé (Barnay, Coutrot et de Saint Pol, 2016) : une thèse est par ailleurs en cours sur un sujet proche, et porte plus particulièrement sur les trajectoires d'inactivité professionnelle comme un déterminant social de la santé (Beaufils, 2022). L'enquête ERFI comprend des informations très détaillées sur la situation socioprofessionnelle actuelle de l'enquêté à chacune des trois vagues d'interrogation, mais le calendrier professionnel rétrospectif, qui a été introduit lors de l'interrogation en 2008, comprend uniquement l'histoire d'activité (et d'inactivité) depuis le 16ème anniversaire du répondant (Régnier-Loilier, 2016, p. 41-42). L'enquête EHVP, enfin, renseigne les caractéristiques du contrat de l'emploi occupé, mais pas la profession.

notre connaissance sous-exploitée. Le présent travail cherche précisément à appréhender les parcours de cette manière.

En termes plus techniques, et à la différence des autres enquêtes biographiques[28] qui consistent à interroger les individus plus âgés afin de reconstruire rétrospectivement leurs parcours de vie, l'enquête HDV interroge tous les individus habitant en ménage ordinaire et âgés de 18 ans ou plus. Afin d'avoir des carrières de même durée, qui de plus s'étendent sur la même période historique – autant d'éléments importants pour notre analyse –, il était nécessaire de délimiter avec précision notre champ d'étude, en restreignant de façon importante l'univers initial. Cette question, ainsi que celle concernant la manière dont nous avons codé les données, seront abordées dans la suite de ce chapitre.

6.2.2. Le champ d'étude et le codage des données

Rappelons notre objectif principal dans cette partie de notre thèse, qui peut être formulé de deux façons différentes. D'un point de vue plus individuel, nous cherchons à comprendre la fréquence et le caractère de l'évolution de la position de classe en cours de carrière. D'un point de vue plus social, nous visons à identifier les voies d'accès aux différentes classes sociales. Ce faisant, nous faisons l'hypothèse (empiriquement fondée et documentée dans la deuxième partie de cette thèse) que la structure de la mobilité demeure assez stable dans le temps, et par conséquent, nous n'abordons pas la question de l'évolution temporelle de voies d'accès différenciées aux différents milieux sociaux.

Le fichier d'enquête *Histoire de vie* se compose de 12 tables de données. Dans les analyses qui portent sur les parcours professionnels, nous avons apparié les informations en provenance de trois de ces fichiers : la table « BIOG » (qui comporte toutes les données de la biographie), la table « BIOGRPOF » (qui regroupe toutes les variables associées à la vie professionnelle de l'enquêté) et la table « HDV » (qui comporte les variables du questionnaire qui, la plupart du temps, ne figurent pas dans d'autres tables, des variables de synthèse et aussi les variables de poids)[29]. Le nombre d'observations initial était de 8 403 individus.

[28] L'enquête « 3B » interroge ainsi les individus âgés de 45 à 69 ans, soit les individus nés entre 1911 et 1936. L'enquête « Biographie et entourage » quant à elle porte sur les individus âgés de 50 à 70 ans, soit les générations nées entre 1930 et 1950.

[29] Il est à noter que, avant de procéder à l'analyse, nous avons cherché à nous rassurer sur la cohérence du codage des mêmes informations dans ces trois tables de données. Malgré la grande qualité de celles-ci, nous avons néanmoins identifié (et corrigé) deux types d'incohérence, dont la première concerne le codage de la profession de l'enquêté dans les tables « BIOG » et « BIOGPROF », tandis que la seconde concerne le codage de l'âge dans la table « HDV » et les deux

En vue de nos objectifs de recherche, nous introduisons trois contraintes dans la définition de notre champ d'étude : nous souhaitons observer les carrières complètes des individus (1), qui ont la même durée (2) et qui s'étendent sur la même période historique (3). La première condition que nous introduisons s'explique par le fait que, étant intéressée par le destin de classe « final » de l'individu, nous souhaitons minimiser les risques de changement de position de classe qui seraient en dehors de notre champ d'étude, car ils interviendraient après la période d'observation. Cette condition implique que nous sommes intéressée par les enquêtés les plus âgés de l'enquête HDV. La seconde condition, qui concerne la durée égale des carrières, n'était nullement nécessaire du point de vue des méthodes d'analyse de séquences que nous mobiliserons, mais représente néanmoins une propriété souhaitable (car elle élargit l'éventail des possibilités en termes d'approches envisageables au sein du groupe de méthodes d'analyse de séquences) et elle nous évite de se retrouver avec des trajectoires rapprochées, voire considérées comme similaires, du seul fait qu'elles partagent les mêmes durées. Enfin, la troisième condition introduit une contrainte supplémentaire, car en plus de carrières de durée identique, il s'agit de carrières qui commencent et s'achèvent à des périodes historiques similaires. Ceci nous permet de comparer des carrières qui portent sur les mêmes étapes du parcours de vie des individus (fait important dès lors que nous tenons compte des effets de l'âge sur la mobilité) et de se limiter à la période historique précise dans laquelle se sont déroulées les carrières des différentes générations.

Ces différentes conditions introduites, se posait la question de la délimitation concrète de la fenêtre d'observation des carrières. Concernant l'âge du début de l'observation, nous avons décidé de retenir l'âge de 14 ans qui, pour les générations nées entre 1936 et 1959 (nombreuses dans notre échantillon) correspondait à l'âge de fin de l'obligation scolaire et donc, pour une partie des individus au moins, à la période

autres tables. Dans le premier cas, le codage de 3 770 observations annuelles (sur un total de 419 525 années de parcours, soit 0,9 %) impliquait un codage différent dans les deux bases. Le nombre d'individus concernés étant relativement faible (n=378) et la plupart des incohérences concernant la modalité choisie pour coder l'inactivité (3 477 observations annuelles), nous avons ici privilégié les informations en provenance de la base « BIOG » qui est le fichier principal d'enquête, bien qu'il faille noter que cela n'a aucune incidence sur nos résultats, car nous retenons une seule modalité pour toutes les situations d'inactivité. Le second cas de figure le plus fréquent, mais bien plus rare que le précédent (274 observations annuelles), concerne les situations où l'individu présente une modalité d'inactivité dans une des deux bases et une catégorie de PCS dans l'autre, et plus rarement encore, où la PCS enregistrée dans les deux bases ne correspond pas (19 observations annuelles) : nous avons systématiquement cherché à retenir la donnée la plus informative, selon la hiérarchie suivante : valeur manquante < inactivité < catégorie d'activité (PCS). Un seul individu était concerné par l'incohérence du codage de sa PCS dans les deux bases pour une partie de sa carrière (et cela en raison de la différence de repère pris pour coder la dernière PCS avant la retraite) : dans ce cas, l'information de la table « BIOG » était également plus pertinente. En ce qui concerne le codage de l'âge, il est à noter que, tandis que les tables « BIOG » et « BIOGPROF » sont codées en âge atteint l'année d'enquête, seule la table HDV contenait l'information sur l'âge révolu au moment de l'enquête. Pour rendre l'appariement de ces bases possible, nous avons calculé, dans la table HDV, l'âge atteint l'année d'enquête, en cohérence avec la démarche adoptée dans les deux autres tables.

d'insertion sur le marché du travail[30]. Concernant l'âge de la fin de la période d'observation des carrières, la décision a été moins évidente, puisqu'il fallait réfléchir en termes d'équilibre entre pertinence sociologique et critères davantage méthodologiques (notamment la taille de l'échantillon). Empiriquement parlant, l'échantillon initial comprend des individus âgés de 18 à 97 ans en 2003, et donc nés entre 1906 et 1985. Souhaitant prendre en compte l'ensemble de la carrière des individus, nous aurions pu retenir l'âge légal de départ en retraite pour définir la fin d'observation, sachant que, pour la plupart des cohortes observées dans l'échantillon, il était de 60 ans (voire, de 65 ans pour le taux plein). Toutefois, étant donné l'importance de la préretraite dans les générations plus anciennes dont il était question avant, nous étions obligée de raccourcir la fenêtre d'observation afin d'éviter d'observer des fins de carrière en inactivité qui ne présentent pas d'intérêt pour notre étude.

Raccourcir la fenêtre d'observation tout en gardant un échantillon de taille suffisante, impliquait d'envisager deux stratégies distinctes : retenir un âge de fin d'observation des carrières relativement avancé (ce qui implique de sélectionner des cohortes plus anciennes) au risque de remettre en question l'hypothèse de persistance des *patterns* de la mobilité dans le temps, ou alors restreindre la durée des carrières (en s'arrêtant à un âge plus jeune), avec le risque de remettre en question l'hypothèse de l'*occupational maturity*. Au final, c'est le critère sociologique qui l'a emporté : il a consisté à conserver l'homogénéité des cohortes observées, en se focalisant sur les cohortes centrales de nos analyses antérieures – les individus nés entre 1935 et 1954 –, spécifiques dans la mesure où la majeure partie de la variation de l'ampleur de la mobilité de classe en cours de carrière a déjà eu lieu pour ces générations. Cela nous a conduit à arrêter l'observation des carrières à 49 ans, le dernier moment d'observation des carrières des cohortes les plus jeunes nées en 1954[31].

Les cohortes sur lesquelles nous centrons notre analyse – composées des individus nés entre 1935 et 1954 – sont importantes sur un plan plus général également, car c'est précisément pour ces générations que les changements de fluidité sociale et d'inégalités des chances scolaires, en lien avec la démocratisation et l'expansion scolaire, ont été les

[30] Pour rappel, comme évoqué dans le chapitre 1, en 1882 a été instaurée l'obligation scolaire pour tous les enfants âgés de six à treize ans ; en 1936 l'obligation scolaire a été prolongée jusqu'à l'âge de quatorze ans. Enfin, l'ordonnance du 6 janvier 1959 a porté à 16 ans le terme de la scolarité obligatoire (Carle, 1998).

[31] Le Tableau A-6.1.1. (voir l'Annexe 6.1.) témoigne que ce choix se justifie également par l'évolution des taux d'immobilité sociale après l'âge de 45 ans, âge au-dessous duquel nous ne souhaitions pas descendre afin de disposer de carrières d'une durée d'au moins 30 ans. Si après 50 ans 95,2 % des individus ne changent pas de position sociale au niveau le plus agrégé (PCS à 1 chiffre), il en va de même pour 93,7 % des individus de plus de 49 ans, la deuxième délimitation d'âge nous faisant gagner 148 individus de plus par rapport à la celle qui irait jusqu'à 50 ans. Le fait qu'uniquement 6,3 % des individus changent de position après cet âge-là faisait que l'hypothèse selon laquelle la « stabilité » professionnelle est atteinte à 49 ans est relativement raisonnable pour la plus grande partie de notre échantillon.

plus prononcés (Vallet, 2017). Ces cohortes sont donc – du point de vue de leurs distributions socioprofessionnelles, niveau d'éducation, ampleur de mobilité et de fluidité sociale à la fois en cours de carrière et en termes de mobilité intergénérationnelle – plus proches des cohortes récentes qu'elles ne le sont des cohortes plus anciennes, ce qui assure une certaine actualité aux analyses que nous présentons dans ce travail. Par ailleurs, ces générations ont en commun le fait que leur insertion sur le marché du travail ait eu lieu dans un contexte socio-économique particulièrement favorable, puisque, pour une bonne partie d'entre elles, celle-ci se produit pendant les Trente Glorieuses[32]. Cela assure une certaine homogénéité des cohortes observées, et implique que si différences dans les trajectoires de classe il y a, elles ne peuvent pas être réduites à des différences qui seraient uniquement dues aux contextes sociaux dans lesquels se sont déroulées les carrières ici analysées. Comme souligné précédemment, si une période dorée existe en matière de mobilité en cours de carrière, elle devrait être manifeste précisément dans les carrières de ces générations.

Au final, notre analyse porte sur les individus nés entre 1935 et 1954 (âgés de 49 à 68 ans à la date d'enquête, en 2003), dont les changements annuels de position sociale sont observés sur une durée de 36 ans de carrière, allant de 14 à 49 ans. Avec ces différentes restrictions, nous nous sommes considérablement éloignée de la taille initiale de l'échantillon de l'enquête HDV, qui était de 8 403 individus, en retenant un échantillon de 2 909 individus. Notons que, dans les développements qui suivent, par la notion de séquence, nous entendons la totalité d'épisodes annuels, soit 36 ans d'observation des carrières. Un épisode est compris comme un fragment de la séquence, durant lequel l'individu occupe la même position sociale. Les épisodes peuvent alors être d'une durée variable, au minimum d'une *année d'observation*.

Puisque notre analyse porte sur les trajectoires de classe, le deuxième aspect le plus structurant du point de vue de nos résultats concerne la façon dont la classe sociale a été opérationnalisée dans le présent travail. Comme il est question d'une enquête de la statistique publique française, la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) représentait un choix presque incontournable (voir l'Annexe 1.2. associée au chapitre 1 pour plus de détails sur la genèse et les caractéristiques de cette nomenclature). Cela d'autant plus que, en l'occurrence, même si les changements annuels de profession ont été repérés, l'information au niveau d'agrégation le plus détaillé - celui de la profession, à quatre chiffres – n'est malheureusement pas disponible, et le

[32] Par ailleurs, c'est certainement ce contexte socio-économique particulièrement favorable qui explique la très faible empreinte du chômage dans les trajectoires de classe identifiées dans le présent travail. De ce point de vue, notre travail ne peut pas rendre compte de l'insécurité croissante et socialement différenciée des carrières, liée notamment à la dégradation progressive du contexte économique à partir des années 1970.

codage retenu ne permet de reconstituer que les PCS à deux chiffres, comprenant en l'occurrence 40 modalités (y compris celles concernant les valeurs manquantes et de l'inactivité), ce qui ne permet pas d'envisager un recodage alternatif (voir le Tableau A-6.2.1. en Annexe 6.2. concernant la façon habituelle dont les catégories socioprofessionnelles sont regroupées dans cette nomenclature).

Notre traduction de la nomenclature des PCS au schéma EGP dans les deux premières parties de la thèse a été principalement motivée par le passage de la nomenclature française des CSP à celle des PCS, passage qui a rendu difficiles à comparer les enquêtes réalisées avant et après 1982 (faute de « double » codage des données ou de tableau de passage d'une version de la nomenclature à l'autre). Dans le cas présent, nous n'avons ni les raisons ni les moyens d'adopter une démarche analogue. En outre, la correspondance très étroite entre les deux nomenclatures (voir Tableau A-1.2.2. dans l'Annexe 1.2. du chapitre 1) implique qu'elles conduisent à classer de façon différente seulement une minorité des individus, et que, pour le reste, ce sont uniquement les libellés des différents groupes sociaux qui diffèrent. La discontinuité que nous introduisons ainsi dans notre travail en mobilisant deux nomenclatures socioprofessionnelles différentes – EGP, puis PCS – est donc d'une portée très limitée, l'incohérence étant plus apparente que substantielle.

Cela dit, considérer les PCS comme un outil empirique pour analyser les *classes sociales* n'est guère un choix évident, sachant que cette nomenclature est née d'une « intuition » dans les années 1950 (intuition proche du « sens commun ») et que son objectif a été au départ exempt d'une lecture classiste particulière de la société (Amossé, 2012). Néanmoins, la pertinence empirique des PCS pour décrire les inégalités socio-économiques de la société française a été très régulièrement réaffirmée, ce qui rend légitime l'usage de cette nomenclature pour les analyses en termes de classes sociales, même si, en tant qu'outil statistique d'administration étatique[33], elle en demeure un indicateur très imparfait (Bouchet-Valat et Jayet, 2019). Les critiques de cette nomenclature étant nombreuses et similaires à celles adressées au schéma EGP (voir Amossé, 2012 ; Bouchet-Valat et Jayet, 2019 pour un aperçu synthétique) – qu'elles soient liées à son caractère genré (Amossé, 2004), à son incapacité de rendre compte des nouveaux clivages et des hiérarchies qui en émergent, ou encore à son caractère historiquement daté (voir Coutrot, 2002 pour une revue des deux derniers registres de critiques) – nous nous sommes arrêtée à une critique qui nous paraissait particulièrement

[33] Même s'il est souvent souligné qu'aucune théorie des classes sociales particulière n'a inspiré les concepteurs de la nomenclature des PCS (voir Amossé, 2013), le choix de mettre la division du travail au cœur de l'analyse de la structuration des inégalités sociales, appréhendées en termes de groupes sociaux définis au travers des situations professionnelles, n'est guère un choix théoriquement neutre.

forte, et plus important encore, que nous avons pu directement prendre en compte dans notre travail. Il s'agit des travaux ayant souligné l'hétérogénéité des deux groupes qui apparaissent aux niveaux les plus agrégés de la nomenclature : les employés d'une part, et les ouvriers d'autre part (Burnod et Chenu, 2001 ; Chardon, 2001 ; Amossé et Chardon, 2006 ; Razafindranovona, 2017).

Comme le soulignent ces travaux, à la différence de la catégorie des ouvriers dont les niveaux de qualifications sont définis par (et depuis) l'instauration des conventions collectives après la Deuxième Guerre mondiale (ce qui donne lieu à un découpage net entre les fractions qualifiée et non qualifiée qu'il est possible d'opérer à partir des PCS à deux chiffres), l'hétérogénéité des emplois d'employés ne conduit pas à une égale reconnaissance légale et sociale, ce qui rend difficile la démarche empirique consistant à en distinguer des fractions selon le niveau de qualification (Amossé et Chardon, 2006, p. 206). Cela a conduit à plusieurs façons de définir et d'identifier la qualification des employés afin d'en séparer les fractions non qualifiée et qualifiée (Burnod et Chenu, 2001 ; Chardon, 2001). Ici, nous avons retenu l'approche de Chardon (2001), approche qui, pour définir l'emploi (non) qualifié, opère la classification à partir de la spécialité de formation des personnes en emploi (envisagée profession par profession des employés) : sont considérées comme qualifiées les professions exercées en grande proportion par des personnes possédant un diplôme de la même spécialité que leur profession. Ne disposant pas de la profession détaillée qui serait nécessaire afin de reproduire avec précision cette approche, nous en adoptons une version plus rudimentaire, mobilisée aussi dans le travail d'Amossé et Chardon (2006, p. 206)[34], et qu'il a été possible d'appliquer à la fois pour le codage de la position des parents (de façon toutefois un peu moins précise) et pour celle des enquêtés. Cette solution intermédiaire consiste à croiser l'information de PCS à deux chiffres avec l'information sur le niveau de qualification ou le secteur d'activité, et nous a permis à la fin de grouper les fractions non qualifiées des ouvriers et des employés d'une part, et les fractions qualifiées correspondantes de l'autre (voir l'Annexe 6.2. pour plus de détails sur ce point).

Deux points supplémentaires méritent d'être soulignés. Tout d'abord, les valeurs manquantes pour la position professionnelle de l'enquêté n'ont pas été exclues, mais retenues dans l'analyse en tant que modalité séparée car, même si une faible partie des parcours est concernée (3,8 % des hommes, et 3,9 % des femmes), il s'agit le plus souvent d'épisodes courts, dont la part est plutôt faible par rapport au total des années de parcours

[34] Nous remercions infiniment Thomas Amossé d'avoir partagé avec nous les codes mobilisés dans son article co-écrit avec Chardon, ce qui nous a beaucoup aidée dans notre travail.

enregistrés (0,9 % plus précisément)[35]. Ensuite, nous avons recodé la variable initiale qui renseigne la position sociale de l'individu (PCS à deux chiffres) pour faire en sorte qu'à chaque moment de leurs parcours on distingue les individus actifs occupés des autres (regroupés selon qu'ils sont chômeurs ou inactifs), et nous avons retenu la position sociale de l'individu uniquement au cas où il est actif occupé à l'âge considéré. Imputer le dernier emploi avant l'épisode de chômage ou d'inactivité pour combler les interruptions ou les fins de carrière (ce qui était le cas de la variable originale) ne nous paraissait pas optimal car, outre le fait que celui-ci n'est pas systématiquement enregistré, cela occulterait complètement les inégalités sociales dans les carrières féminines. En témoigne le point suivant : lorsque l'on raisonne sur l'ensemble des années de parcours (nombre que l'on obtient en multipliant la durée d'observation des carrières des individus et la taille de l'échantillon, en l'occurrence 36 x 2 909), nous enregistrons 1,15 % d'observations annuelles de chômage et 18,84 % d'observations annuelles d'inactivité. L'inactivité compose 29,85 % des carrières féminines, contre seulement 6,14 % des carrières masculines. Associer le dernier emploi uniquement aux individus qui ont connu l'emploi par le passé (sans tenir compte de la distance entre le moment d'observation et ce dernier emploi), serait donc problématique. En gardant cette différence entre les carrières marquées par une forme de précarité professionnelle et celles qui en sont à l'abri, grâce au type d'analyse que nous proposerons, nous serons en mesure de situer les épisodes d'inactivité ou de chômage par rapport au reste du parcours de l'individu dont il s'agit d'observer le déroulement de façon holistique. Le Tableau 6.1. récapitule les statistiques descriptives des variables clefs de notre analyse, dont la distribution est présentée lorsque l'individu avait 49 ans.

[35] Comme le Tableau 6.1. permet de le montrer, la profession des parents est assez mal renseignée dans l'enquête *Histoire de vie*, en raison d'un fort pourcentage de valeurs manquantes. Selon ce que nous avons réussi à déduire du dictionnaire des codes, ne sont pas concernées par la question sur la profession des parents les personnes qui déclarent ne rien connaître de leurs parents ; les personnes dont le parent est décédé avant qu'elles n'aient 15 ans et les personnes dont le parent en question fait partie du ménage (auquel cas, ces informations sont renseignées au tout début du questionnaire). Ces trois cas de figure concernaient 71,9 % des individus dans notre champ où la position du père est manquante et 21,5 % des individus pour qui la position de la mère est non renseignée. Parmi nos 2 909 individus, 433 avaient au moins un parent dans le ménage. Néanmoins, bien que la profession de ces parents membres du ménage devrait être renseignée (dans le tableau « TCM », relatif à la situation des autres membres du ménage), nous n'avons pas eu accès à cette variable, malgré plusieurs tentatives d'accès à ces données que nous avons réalisées auprès de l'Insee. Pour les mères, à cette difficulté se rajoute celle de séparer les modalités des valeurs manquantes de celles qui enregistrent des situations d'inactivité ou de chômage. Ainsi, parmi les valeurs manquantes chez les mères figurent des femmes inactives, qui ont travaillé par le passé, mais dont la profession n'a pas été connue par l'enquêté ou enregistrée avec succès (c'est le cas de 77,1 % des individus dans notre champ dont la position de la mère est manquante). En suivant la démarche adoptée pour la construction de la variable d'origine, nous ne rangeons pas ces femmes parmi les inactives qui n'ont jamais travaillé, ce qui implique sans doute qu'une partie des mères dont nous méconnaissons la profession sont en réalité inactives. Toutefois, étant donné que l'indicateur de l'origine sociale ne joue pas un rôle central dans cette partie de la thèse nous avons décidé de ne pas exclure de nos analyses les individus pour qui l'information sur l'origine sociale est manquante, impliquant que ces différentes considérations n'ont eu aucune incidence sur la taille de notre échantillon.

Enfin, s'agissant d'une enquête rétrospective, les données que nous mobilisons dans cette partie de la thèse peuvent être porteuses de biais potentiellement importants, liés à la « troncature à droite » (en raison du fait que la fin d'observation des parcours ne correspond pas à leur fin effective), à la sélection sociale des enquêtés (conséquence des phénomènes de mortalité différenciée et d'émigration) et enfin, aux biais de mémoire[36] (Auriat, 1996 ; Manzoni *et al*., 2010 ; Laborde, Lelièvre et Vivier, 2007). Les sources et les différentes implications de ces biais des données issues d'enquêtes rétrospectives en vue de l'analyse des carrières sont analysées en détail dans l'Annexe 6.3. de ce chapitre. Notons ici que, s'agissant, par exemple, des informations sur la vie professionnelle, il a été démontré que la stabilité de carrière est surestimée par les données rétrospectives, notamment en raison des biais de mémoire (Manzoni *et al*., 2010, p. 68). Les implications de ces considérations ne doivent cependant pas être surestimées, car s'il est vrai que les carrières complexes auront tendance à apparaître plus simplifiées dans la mémoire et, par conséquent, dans les déclarations des enquêtés, nous avons de bonnes raisons de penser que les différences de caractère social entre ces types de carrières et celles marquées par une stabilité professionnelle, seront préservées, quoique atténuées. En outre, le fait que les erreurs et les incohérences de mémoire soient le plus souvent associées à des périodes de chômage (ou à des séquences particulièrement complexes en termes de nombre de transitions vécues) implique leur moindre pertinence dans le cadre de notre étude qui, même si elle repose sur la prise en compte de tels changements, n'en fait pas un élément central de la problématique étudiée. Enfin, rien ne permet de penser que les données rétrospectives soient plus sujettes aux biais que toute autre forme de données déclaratives[37] .

Avant de conclure ce chapitre introductif de la troisième partie de la thèse, il nous faut encore présenter les méthodes sur lesquelles nous nous sommes appuyée dans les analyses qui sont au cœur des deux chapitres suivants.

---

[36] Ces biais de mémoire – qui, parmi les trois sources de biais mentionnées plus haut, remettent le plus sérieusement en cause la fiabilité des données rétrospectives – peuvent être involontaires ou dus à une modification volontaire des événements qui peuvent par exemple tenir au fait que les reconstructions subjectives des événements vécus sont effectuées en tenant compte de considérations normatives sur la logique du parcours de vie (Manzoni *et al*., 2010).

[37] Ainsi, une tendance au biais déclaratif dans le niveau d'éducation a été détectée en France (Baudelot, 1989). Le fait que « l'âge rend plus savant » s'explique probablement par le fait que, dans des enquêtes plus récentes, réalisées dans un contexte où le niveau d'éducation est plus élevé que par le passé, il est plus difficile aux enquêtés âgés de déclarer un niveau d'éducation (très) faible (Baudelot, 1989 ; Vallet, 2017).

TABLEAU 6.1. – ***Statistiques descriptives des variables d'intérêt, enquête HDV***

Statistiques descriptives, Histoire de vie				
	Hommes		**Femmes**	
Niveau d'éducation	%	*n*	%	*n*
Valeur manquante	0,5	7	0,5	4
Sans diplôme ou primaire	27,1	395	34,7	552
Secondaire - 1er cycle	34,9	452	34,4	543
Secondaire - 2ème cycle	17,4	222	15,1	229
Supérieur	20	275	15,2	230
Ensemble	100	1 351	100	1 558
Classe de l'enquêté à 49 ans	%	*n*	%	*n*
Valeur manquante	0,3	3	0,6	8
Agriculteur.rice.s exploitant.e.s	5,1	46	5	48
Indépendant.e.s	9,6	109	4,6	64
Cadres	19,1	273	6,8	95
Professions intermédiaires	21,5	280	14,1	212
Employé.e.s et ouvriers qualifié.e.s	27,3	377	20,3	345
Employé.e.s et ouvriers non qualifié.e.s	8,5	111	14,8	251
Chômeur.euse.s.	1,4	34	3	65
Inactif.ve.s	7,2	117	30,7	466
En formation	0	1	0,2	4
Ensemble	100	1 351	100	1 558
Classe du père	%	*n*	%	*n*
Valeur manquante	12,8	194	15,4	263
Cadres	5,9	77	6,1	88
Professions intermédiaires	10,9	132	7,7	122
Employés et ouvriers qualifiés	26,8	378	29,2	466
Employés et ouvriers non qualifiés	14,7	221	14,2	245
Indépendants	10,9	137	11,6	159
Agriculteurs exploitants	18,1	212	15,7	215
Ensemble	100	1 351	100	1 558
Classe de la mère	%	*n*	%	*n*
Valeur manquante	21,1	295	23,8	370
Cadres et Professions intermédiaires	4	52	2,5	39
Employées et ouvrières qualifiées	6,3	84	6,9	112
Employées et ouvrières non qualifiées	8,7	125	8,9	159
Indépendantes	5,5	70	7,1	95
Agricultrices exploitantes	14,8	165	13,3	182
Inactives	39,6	560	37,6	601
Ensemble	100	1 351	100	1 558

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les individus nés entre 1935 et 1954, 20 % des hommes (soit 275 individus) avaient un diplôme de l'enseignement supérieur.

Note : les pourcentages sont pondérés.

6.2.3. Analyse de séquences et méthodes d'appariement optimal

Pour analyser les parcours professionnels des individus à partir de l'enquête HDV, nous avons mobilisé la méthode d'analyse de séquences afin de dresser une typologie empirique des voies d'accès aux différentes classes sociales. L'analyse de séquences est un outil statistique particulièrement pertinent dès lors que l'on s'intéresse aux parcours de vie (Robette, 2011). À la différence des autres méthodes qu'il serait possible de

mobiliser pour traiter des données longitudinales ou rétrospectives, cette méthode a pour particularité de permettre de considérer les trajectoires de façon *holistique*, sans les réduire à l'ensemble d'états et/ou de transitions dont elles sont composées. En tant que telle, elle permet de s'intéresser simultanément à la temporalité et à l'ordonnancement des différents événements, auxquels il est par ailleurs possible d'accorder un poids différencié selon les intérêts propres de chaque étude. Enfin, il s'agit d'un outil descriptif, car les objectifs poursuivis par la mobilisation de cette méthode sont pour la plupart de nature exploratoire (Studer et Ritschard, 2016), notamment lorsqu'il s'agit de décrire la réalité de façon synthétique, par un moyen typologique qui, par définition, repose sur une simplification (méthodique et guidée) de la réalité sociale étudiée.

L'application de la méthode d'analyse de séquences repose sur trois étapes : codage des séquences ; calcul des distances entre les séquences ; analyse des séquences à partir des dissimilarités, souvent à l'aide de méthodes de regroupement des séquences (Abbott et Tsay, 2000 ; Studer, 2012). Concernant la première étape, nous en avons exposé les principes dans la partie précédente : en tant qu'états de séquences ont été retenues les 10 modalités que nous avons listées dans le Tableau 6.1. pour définir la position sociale des répondants. Pour ce qui est de la deuxième étape, pour définir la matrice de dissimilarités entre les séquences, nous nous sommes appuyée sur l'appariement optimal (*optimal matching*), qui est devenu la technique la plus utilisée pour calculer des distances entre les séquences (Studer, 2012, p. 17). Cette méthode consiste à définir la dissimilarité entre deux séquences comme le coût minimal nécessaire pour transformer l'une en l'autre (ou inversement). Puisque la spécification des coûts de l'appariement optimal représente un choix fortement structurant des résultats auxquels la méthode aboutit, nous présenterons d'abord en détail la spécification retenue ainsi que les motivations qui la justifient, avant d'exposer la méthode de regroupement de séquences que nous avons employée pour construire la typologie des carrières.

Afin de calculer la distance entre les séquences dans le cadre des méthodes d'appariement optimal (AO), trois opérations de modifications élémentaires de séquences sont envisageables : l'insertion d'un élément dans la séquence, la suppression d'un élément de la séquence et la substitution d'un élément par un autre. Ces opérations permettent de trouver pour chaque paire de séquences la façon de transformer l'une en l'autre de façon aussi simple que possible, c'est-à-dire avec le coût minimal (Lesnard et de Saint Pol, 2009, p. 2).

Les opérations d'insertion et de suppression (coûts indel) décalent les séquences (c'est-à-dire déforment le temps) de manière à faire émerger des enchaînements communs, en privilégiant ainsi l'identification de suites des mêmes états,

indépendamment de leurs localisations respectives dans les deux séquences comparées (Lesnard et de Saint Pol, 2009, p. 4). En revanche, les opérations de substitution conservent les structures temporelles des séquences en privilégiant la comparaison d'événements situés aux mêmes moments des séquences comparées, et ainsi accordent une plus grande importance aux différences entre les événements en termes de localisation temporelle au détriment de l'identification de suites d'états identiques (*ibid.*). Ainsi, par une définition de coûts différenciés selon l'opération mobilisée, l'AO permet d'aboutir à de multiples mesures de dissimilarités, plus ou moins proches des deux mesures de distance les plus opposées : d'une part la distance de Hamming (privilégiant le temps et reposant exclusivement sur les coûts de substitution) et de l'autre, celle de Levenshtein II (privilégiant le séquencement, en reposant exclusivement sur les coûts indel[38]) (Lesnard, 2006 ; Lesnard et de Saint Pol, 2009 ; Studer, 2012, p. 18). Tout l'enjeu de l'analyse est donc de trouver un juste équilibre entre les deux types d'opérations, en définissant leur poids relatif selon la problématique et la question de recherche envisagées[39].

En l'occurrence, il nous a semblé plus important de privilégier l'ordre des événements (qui dessine les voies de mobilité) plutôt que la temporalité exacte de leur production. Toutefois, étant donné que la mobilité qui se produit en début de carrière et celle qui intervient tout à la fin ne représentent pas la même expérience sociale, nous n'avons pas souhaité sacrifier complètement la notion de temps : c'est pourquoi nous avons cherché à établir un équilibre entre les deux types d'opérations, équilibre qui, dans la littérature, est le plus souvent trouvé en fixant les coûts indel à la moitié de la distribution des coûts de substitution lorsque ces derniers sont définis de façon variable selon les états impliqués. Ce dernier point est important puisque, dans notre étude, le choix de coûts constants n'était pas envisageable, du fait qu'il serait sociologiquement absurde de considérer toutes les classes sociales comme étant également éloignées, ou proches, les unes des autres.

Faute de conceptions théoriques élaborées susceptibles de guider la construction de la matrice des coûts, une des stratégies les plus souvent adoptées dans la littérature consiste à les définir empiriquement, de sorte qu'ils soient inversement proportionnels à la probabilité de la transition concernée (*data-driven* coûts). Toutefois, cette approche s'avère problématique dès lors que les séquences analysées sont dotées d'une forte

[38] En pratique, il suffit de spécifier un coût d'insertion-suppression deux fois moins élevé qu'un coût de substitution pour que les opérations de substitution ne soient jamais utilisées, puisqu'elles peuvent être remplacées par une insertion et une suppression pour le même coût (Lesnard et de Saint Pol, 2009, p. 5).

[39] Toutefois, les différences entre les deux opérations sont en partie à relativiser, puisque les deux prennent en compte le temps, mais de façon différente : dans le cas des coûts de substitution, il s'agit de la notion de temps absolu, tandis que les opérations indel considèrent le temps en termes relatifs (voir Studer, 2012, p. 37-39).

inertie, ce qui aboutit le plus souvent à une matrice de coûts où ils sont tous concentrés autour du coût de substitution maximal, qui est en l'occurrence automatiquement fixé à 2. Cela, avec un coût indel fixé à la soi-disant moitié de distribution théorique de ces coûts – c'est-à-dire à 1 – conduit presque à la mesure de Levenshtein II, avec des coûts de substitution constants, ce qui contrairement à ce qui est recherché, conduit à ignorer les coûts de substitution et a incité certains à fortement déconseiller ce type d'approche (Studer et Ritschard, 2016).

C'est exactement dans ce cas de figure que nous nous sommes retrouvée avec notre matrice des transitions, beaucoup trop rares à l'échelle de trajectoires de classe, dotées d'une forte inertie sociale. Cela nous a conduit à mettre en place une autre stratégie pour définir les *data-driven* coûts, cette fois-ci non pas en fonction des taux de transitions entre les états, mais en fonction du « futur commun » qu'ils partagent ou pas, solution qui a été proposée comme alternative à l'approche par taux de transitions (Studer et Ritschard, 2016). Dans cette perspective, les deux états sont considérés comme proches s'ils ont de fortes probabilités de partager un même futur (état commun) : en l'occurrence, cela reviendrait à considérer deux classes sociales comme étant d'autant moins éloignées que les individus originaires de ces positions sont susceptibles, dans un futur plus ou moins proche, de partager le même destin de classe. Si cette approche apparaît attractive à première vue, il s'est avéré qu'elle n'est pas tout à fait adaptée à notre problématique car, outre l'impossibilité de choisir de façon pertinente la façon d'appréhender le futur (un, deux, trois, quatre... ans après que l'état soit survenu ?), concrètement cette approche aboutissait à des coûts de substitution assez semblables, et en plus, n'était pas sensible aux différences entre les futurs jamais ou rarement partagés : par exemple, cela revenait à considérer que les cadres étaient également éloignés des ouvriers et des employés (autant qualifiés que non qualifiés) que des professions intermédiaires, ce qui n'a pas de sens sociologique.

Dans la lignée des recommandations de la même étude, une troisième possibilité a été testée, et a consisté à faire varier d'abord les coûts indel – en cela, elle apparaît assez unique – afin d'en déduire dans un deuxième temps les coûts de substitution comme étant la somme des coûts indel associés aux états correspondants. Les coûts indel seraient ainsi définis comme inversement proportionnels à la fréquence des états concernés, à savoir il serait d'autant moins coûteux de supprimer ou d'ajouter un état qu'il serait plus fréquent, tandis qu'il serait d'autant plus coûteux de le faire qu'il serait plus rare. Même si à première vue l'approche paraissait intéressante, elle s'est avérée inappropriée dans ce cas de figure, car elle conduisait à privilégier le remplacement d'un état rare par un état commun (ou inversement), ce qui concrètement implique qu'il serait moins coûteux de

remplacer l'état cadre (rare) par l'état ouvrier ou employé (fréquent) que par un état de fréquence moyenne (professions intermédiaires).

Tout cela nous a conduit à opter pour une nouvelle solution, à mi-chemin entre les approches empirique et théorique. À l'instar de l'approche adoptée par Pollock (2007), en inspectant les matrices de transitions entre les différents états, nous avons essayé d'en étaler les valeurs de substitution correspondantes, en appliquant les connaissances que nous avons sur les probabilités des différentes transitions, connaissances nourries par différentes études ayant traité ces questions plus ou moins indirectement (Hauser, 1978 ; Stier et Grusky, 1990 ; Bukodi *et al*., 2016), mais aussi par les enseignements tirés des deux premières parties de cette thèse. Le Tableau 6.2. représente la matrice de substitution finalement retenue, tenant compte de la contrainte de l'algorithme qui implique que les coûts doivent être symétriques[40]. Les valeurs des coûts de substitution varient entre 0 (coût de remplacement de l'état par lui-même) et 2 (coûts de transitions pratiquement impossibles), tout en étant dans l'ensemble plus proches du coût de substitution maximal, en respectant ainsi l'inertie constatée des changements de positions de classe[41]. Les coûts de substitution augmentent à mesure que la distance sociale entre les positions substituées devient plus grande : ils seront ainsi les plus élevés par exemple pour les cadres – agriculteurs, et les moins élevés pour les transitions entre les deux fractions de la classe ouvrière. Les coûts indel ont été fixés à 1, ce qui conduit à préserver une certaine structure temporelle, tout en accordant un poids plus important à l'ordre des événements observés, en privilégiant les opérations d'insertion-suppression lorsque les transitions entre les états sont pratiquement impossibles.

Enfin, compte tenu de la nature fortement genrée de la mobilité sociale en cours de carrière, nous avons mené des analyses séparément pour les hommes et pour les femmes, et de ce fait nous disposons de deux matrices de substitution, qui ne diffèrent que dans la façon de définir les coûts relatifs de chômage et d'inactivité, l'inactivité étant supposée plus fréquente que le chômage chez les femmes, tandis que c'est l'inverse pour les hommes. Dans les deux cas cependant, et conformément aux observations des analyses présentées dans les deux premières parties de la thèse, l'inactivité et le chômage sont considérés comme étant d'autant plus fréquents que l'on descend dans la hiérarchie sociale, ce qui amène à des coûts de substitution associés aux situations de non-emploi

[40] Si cette propriété de l'AO est particulièrement contraignante (Manzoni *et al*., 2010, p. 52), empiriquement parlant, introduire la dissymétrie dans une matrice de mobilité aboutit très vite à un ensemble de nouvelles problématiques, et ne nous semble pas être une démarche souhaitable à défaut d'arguments théoriques forts, dont nous ne disposons pas dans le présent travail.

[41] Il est à noter que si les coûts de transitions entre tous les états et l'état « en formation » sont constants et relativement bas, c'est parce que nous n'accordons pas une importance majeure à ce type de transition, par ailleurs très rare à l'exception de la période du début des trajectoires.

décroissants en allant du sommet vers le bas de la hiérarchie sociale. En outre, alors que les coûts associés au chômage sont, à peu exceptions près, identiques pour les hommes et les femmes, ceux associés à l'inactivité sont quasi systématiquement inférieurs pour les femmes, puisqu'elles sont plus susceptibles que les hommes de connaître ces situations.

TABLEAU 6.2. – ***Matrice des coûts de substitution***

Hommes										
	Miss.	A	IND	CA	PI	EOQ	EONQ	CH	IN	EF
Miss.	**0**	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1
A		**0**	2	2	2	1.8	1.8	2	1.8	1.1
IND			**0**	1.8	1.8	1.6	1.6	1.8	2	1.1
CA				**0**	1.4	1.8	2	1.8	2	1.1
PI					**0**	1.4	1.6	1.8	2	1.1
EOQ						**0**	1.2	1.6	1.8	1.1
EONQ							**0**	1.4	1.6	1.1
CH								**0**	1.6	1.1
IN									**0**	1.1
EF										**0**
Femmes										
	Miss.	A	IND	CA	PI	EOQ	EONQ	CH	IN	EF
Miss.	**0**	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1
A		**0**	2	2	2	1.8	1.8	2	1.8	1.1
IND.			**0**	1.8	1.8	1.6	1.6	1.8	1.6	1.1
CA				**0**	1.4	1.8	2	1.8	1.6	1.1
PI					**0**	1.4	1.6	1.8	1.6	1.1
EOQ						**0**	1.2	1.6	1.4	1.1
EONQ							**0**	1.6	1.2	1.1
CH								**0**	1.6	1.1
IN									**0**	1.1
EF										**0**

Code couleur
2
1.8
1.6
1.4
1.2
1.1
0

Note : Il est à noter que les deux matrices ne diffèrent que selon la façon de définir les coûts associés aux situations de chômage et d'inactivité.

Abréviations : A = agriculteurs ; IND = indépendants ; CA = cadres ; PI = professions intermédiaires ; EOQ = employés et ouvriers qualifiés ; EONQ = employés et ouvriers non qualifiés ; CH = chômage ; IN = inactivité ; EF = en formation.

Une fois la matrice de dissimilarités construite, il fallait encore choisir la méthode de regroupement des séquences. Deux stratégies principales – une locale et l'autre globale – existent en la matière (elles sont exposées en détail dans Studer (2012), travail sur lequel nous nous appuyons ici) : la première consiste à maximiser le critère local[42], en

[42] Maximiser le critère local revient en effet à estimer la perte de l'information – ou la qualité de regroupement – de façon locale (Studer, 2012, p. 81), selon les séquences/groupes comparés progressivement par une démarche *bottom* (toutes les séquences prises individuellement) – *up* (les groupes où le regroupement s'arrête).

regroupant de façon progressive les trajectoires les plus similaires jusqu'à ce qu'elles soient regroupées en un nombre de groupes souhaité ; la deuxième approche, que nous avons privilégiée dans notre travail, consiste à maximiser le critère global, et procède de façon inverse par rapport à la méthode ascendante hiérarchique, à savoir cherche à identifier la meilleure partition pour l'ensemble des séquences observées en un nombre (pré)défini de groupes. Cette dernière approche nous paraissait plus pertinente, car en plus d'être moins sensible au bruit, elle conduisait à privilégier la qualité de description de l'ensemble des séquences par un nombre prédéfini de groupes, ce qui n'est guère le cas de la méthode de *clustering* hiérarchique qui, en maximisant le critère local, ne peut pas garantir que la partition obtenue soit optimale au niveau global (Studer, 2012, p. 78-84). Contrairement à la très grande majorité des études dans le domaine qui privilégient la procédure hiérarchique (en se basant sur la méthode de « Ward »), nous nous sommes appuyée ici sur l'algorithme *Partitioning Around Medoids* (PAM) pour construire les typologies de séquences en cherchant à maximiser la qualité de la description globale des trajectoires.

Enfin, il est à noter que nos résultats – en termes de typologie à laquelle nous aboutissons – se sont avérés robustes non seulement par rapport aux différentes spécifications de coûts de substitution, mais aussi par rapport aux différentes techniques de *clustering*[43], ce qui sans doute témoigne en partie de la force des *patterns* qui existent réellement dans les données[44] et qui seront présentés en détail dans la suite de ce travail.

Avant de conclure ce chapitre, il nous semble opportun de brièvement revenir sur les principales critiques qui sont adressées à l'analyse de séquences en général, et à l'algorithme d'appariement optimal en particulier. Pour résumer les critiques essentielles, si elles ne visent pas le caractère trop descriptif de ces analyses, elles portent sur le faible fondement théorique des coûts de transformation des séquences et le caractère par conséquent arbitraire de celle-ci (1) ; l'absence de validation des résultats de la procédure de *clustering* et de la partition retenue (2) ; le problème de la durée des séquences comme critère de leur proximité (3) ; la qualité (redoutée) de la représentation du temps et de

[43] Au total, 8 façons de définir la matrice de dissimilarités et 3 méthodes de *clustering* alternatives ont été testées, sans qu'aucune de ces solutions n'altère de façon significative les résultats de la solution retenue dans le présent travail. Sans compter cette dernière, parmi les solutions de regroupement testées, 2 sont de type hiérarchique (critère de Ward et méthode béta-flexible) tandis que la troisième consiste à combiner la méthode hiérarchique et le PAM). Pour ce qui est de la matrice de dissimilarités, une palette de spécifications a été envisagée, allant de celles privilégiant exclusivement le *timing* des séquences (distance de Hamming) à celles prenant en compte uniquement leur ordre (Lev. II), en passant par les mesures dites neutres (Lev. I). Voir l'Annexe 7.1. du chapitre 7 pour la brève présentation de la qualité des partitions ainsi obtenues.

[44] L'ensemble des analyses présentées dans ce travail (à l'exception de la dernière partie descriptive) a été réalisé à l'aide de la librairie « TraMineR » disponible pour le logiciel R (Gabadinho, Ritschard, Müller, *et al*., 2011 ; Gabadinho, Ritschard, Studer, *et al*., 2011) et la librairie « WeightedCluster » (Studer, 2013), permettant de prendre en compte les poids de sondage dans la construction des typologies.

l'ordre des états dans les séquences (4) (voir Aisenbrey et Fasang, 2010, p. 427 pour une synthèse).

Pour donner un aperçu de la façon dont la démarche adoptée dans le présent travail fait face à ces critiques et bénéficie des avancées qui ont été, depuis les années 2000, opérées dans ce champ d'étude, soulignons dans l'ordre que : pour ce qui concerne le caractère arbitraire des opérations de transformation des séquences dans le cadre de leur appariement (1), nous avons opté pour la stratégie empirique qui consiste à définir les *data driven* coûts de substitution. Comme nous l'avons montré plus haut, ces coûts seront d'autant plus élevés que la transition entre les deux états est rare. Nous avons en outre cherché à améliorer les *data driven* coûts (trop peu différenciés entre eux, en raison de leur concentration autour de la valeur maximale), en essayant d'étaler leurs valeurs, tout en respectant l'inertie constatée de la position de classe à l'échelle de la carrière. Cette stratégie (dont l'alternative serait l'approche par idéal-type[45]) présente un intérêt et une signification substantiels dans le cadre des études de mobilité, car la fréquence des échanges entre deux positions reflète bien la force des barrières sociales entre celles-ci, qui dépend de, autant qu'elle reflète, leur hiérarchie. S'il est vrai que cette approche n'est pas théoriquement fondée, elle n'est pas pour autant arbitraire.

Concernant la critique du manque de critères clairs de validation des résultats, notamment en ce qui concerne le regroupement des séquences en clusters (2), nous avons à la fois eu recours aux solutions techniques et interprétatives[46]. Puisqu'elles feront l'objet d'une présentation plus détaillée dans le chapitre suivant, au moment de la présentation de nos résultats, nous nous contenterons de constater ici qu'à la différence de la grande majorité des travaux qui s'appuient sur la méthode d'analyse de séquences et l'appariement optimal, nous avons utilisé l'algorithme PAM et non l'algorithme Ward pour regrouper nos séquences, en privilégiant la validité globale par rapport à la validité locale de la solution empirique retenue. Nous avons par ailleurs utilisé plusieurs mesures pour déterminer et améliorer la qualité de la partition retenue : les limites d'amélioration statistique de la description proposée étaient par ailleurs celles de notre capacité à rendre compte des résultats que ces avancées produisaient.

---

[45] L'approche par idéal-type consiste à définir une séquence « idéal-typique » et à calculer les distances des séquences empiriques à celle-ci (Aisenbrey et Fasang, 2010, p. 430-431). Si nous étions par exemple intéressée par les trajectoires d'emploi, nous pourrions chercher à mesurer la distance des trajectoires empiriquement observées à la trajectoire « idéale » de travail continu, à temps plein. Dans le cadre de notre étude, cette démarche était néanmoins moins attractive, car on ne saurait définir un idéal-type commun pour tous les milieux sociaux dans lesquels s'inscrivent les différentes trajectoires de classe.

[46] Les solutions techniques reposent sur les standards statistiques qui permettent de décrire la qualité d'une partition, tandis que les solutions que nous désignons de substantielles (interprétatives plus haut) concernent plutôt l'interprétabilité des résultats, la *construct validity* selon la terminologie des auteurs (Aisenbrey et Fasang, 2010, p. 431-433).

Le problème lié aux observations manquantes et à la durée inégale des séquences (3) a été contourné par la délimitation du champ d'étude (sur les seules séquences de la même durée) et la conservation de l'état « manquant » dans les trajectoires, état qui, en raison de sa faible fréquence dans nos données, n'a pas véritablement d'importance dans nos résultats et analyses. Enfin, en ce qui concerne le dernier ensemble de critiques qui visent le cœur même de cette méthode, à savoir la façon dont le temps et l'ordre des événements sont pris en compte (4), nous avons testé plusieurs solutions alternatives qui permettaient plus ou moins directement la variation des coûts de transformation en fonction du temps (en définissant les coûts de substitution selon le futur commun) et leur asymétrie (en définissant les coûts indel en fonction de la fréquence/rareté des différents états), mais, comme nous l'avons montré plus haut, ces stratégies aboutissent à des résultats au mieux incohérents, au pire sociologiquement absurdes.

Présentée ainsi, l'analyse de séquences (et l'appariement optimal en particulier) apparaît comme étant moins obscure que d'autres méthodes et approches statistiques, en ce sens qu'elle nous invite (voire nous oblige) à faire des choix explicites dont la visibilité est telle qu'elle nous empêche de les reléguer au logiciel de traitement des données. En d'autres termes, en comparant les méthodes d'appariement optimal aux autres méthodes statistiques, nous pouvons dire que « ce n'est pas la présence de choix qui les en distingue, mais leur plus grande visibilité […] » (Lesnard et de Saint Pol, 2009, p. 6). En rendant visibles les enjeux sociologiques des statistiques (Lesnard et de Saint Pol, 2009, p. 6-7), ces approches incitent à une précaution d'interprétation qui, de notre point de vue, serait plus spécifique des études qualitatives que des études quantitatives de la réalité sociale. Et peut-être tant mieux.

Vue d'ensemble – Chapitre 6

L'enjeu principal de ce chapitre était de présenter le contexte d'émergence du paradigme du parcours de vie dans lequel se situe la troisième partie de la thèse et de donner un aperçu global de l'apport de l'approche biographique à l'analyse des trajectoires professionnelles. Les motifs à l'origine de la conception de l'enquête *Histoire de vie* et les enjeux qui ont accompagné sa mise en place en 2003 par l'Insee, font étroitement écho aux problématiques ayant animé ce domaine d'études depuis son émergence dans les premières décennies du XXe siècle et qui le traversent encore aujourd'hui. Particulièrement bien adaptée à l'analyse des parcours socioprofessionnels, cette enquête n'a toutefois pas encore été mobilisée à des fins de recherche similaires. Ce chapitre avait donc pour second objectif de rendre compte de la façon dont nous nous en

sommes servie pour analyser les trajectoires de classe des individus nés entre 1935 et 1954 et de mettre en avant les raisons qui nous ont conduit à privilégier la méthode d'analyse de séquences dans les analyse.

S'agissant de la perspective biographique en sociologie, elle émerge dans les premières décennies du XXe siècle et, dans le cadre de l'Université de Chicago, elle fut fortement associée avec une perspective interactionniste sur la réalité sociale, qui avait un intérêt prononcé pour les populations « marginales », dont les conditions d'existence sociale, professionnelle, résidentielle ou de santé étaient relativement atypiques. Les méthodes biographiques étaient alors essentiellement qualitatives et mobilisaient un ensemble assez vaste de sources de données (entretiens, correspondances personnelles, archives, etc.), qui ont en commun d'accorder une place primordiale à l'individu et à son récit de vie, dont elles cherchaient à reconstruire les différentes étapes. Abandonnée, ou plutôt dominée par d'autres courants théoriques et empiriques qui, au cours des premières décennies de la Guerre froide et jusqu'à la fin des années 1960 vont animer le débat sociologique, cette perspective va à nouveau être investie à partir des années 1970-1980. En effet, avec l'effondrement progressif de l'économie industrielle, disparaissent aussi progressivement les modèles économique (fordiste) et familiaux (traditionnels) qui régissaient jadis le déroulement des parcours de la majorité de la population, en les rapprochant de ceux qui, autrefois, étaient considérés comme marges de la société. La précarisation économique qui a accompagné la désindustrialisation et la flexibilisation de l'économie au lendemain des trois décennies glorieuses ayant suivi la Seconde Guerre mondiale, a considérablement modifié le paysage social, et avec lui les principales façons de l'étudier.

Les grandes enquêtes longitudinales (de type prospectif ou rétrospectif) voient alors progressivement le jour, et rendent possible l'analyse des formes et des conséquences de ces différentes ruptures à l'échelle individuelle. La perspective de parcours se voit ainsi dotée d'un nouvel élan, et à partir des années 1970-1980, on assiste au développement de recherches qui ont désormais des visées plus générales et s'appuient sur des données de plus en plus nombreuses, de nature essentiellement quantitative. Cette étape d'essor des études de parcours de vie est parfois qualifiée de tournant paradigmatique, tant le changement de la façon d'appréhender les parcours de vie au sein de ce domaine de recherche est fort lorsque l'on compare les études pionnières aux études contemporaines qui s'inscrivent dans cette perspective.

Le domaine de l'analyse des parcours professionnels représente une très bonne illustration des avantages et des limites de ces approches représentatives de la « seconde vague » des travaux qui empruntent la perspective du parcours de vie, approches que

nous avons par facilité regroupées selon les méthodes qu'elles mobilisent pour rendre compte des parcours professionnels et présentées selon leur ordre chronologique de développement en sociologie : l'*event history analysis*, l'analyse des séquences et enfin les *growth curve models*. Chacune de ces méthodes conduit à décrire certaines dimensions des parcours mieux que d'autres : la première et la dernière s'intéressent particulièrement aux mécanismes de production de mobilité à l'échelle de la carrière, tandis que l'analyse de séquences, de par sa nature essentiellement exploratoire permet d'en étudier le caractère holistique. Malgré ces différences notables, les études mobilisant ces différentes méthodes dans différents contextes (inter)nationaux aboutissent globalement à des résultats convergents. Ainsi, contrairement à l'idée reçue et rarement empiriquement documentée qui consiste à postuler la généralisation de l'instabilité des parcours, on constate une très faible tendance à l'accroissement de la mobilité au fil de la carrière ; les issues de celles-ci demeurent aussi très fortement structurées dès le début du parcours, et leurs déterminants traditionnels (l'origine sociale, le niveau d'éducation le genre, mais aussi le contexte institutionnel) sont aujourd'hui tout aussi importants que par le passé. Sauf à de rares exceptions, ces études ont souvent délaissé la question du caractère social des changements de position professionnelle, dont la mesure a été au mieux exprimée sur une échelle continue et plus souvent complètement délaissée.

En cherchant à décrire les trajectoires de *classe* de façon holistique, sans les réduire à un ensemble de transitions professionnelles (ce qui est le cas de l'*event history analysis*) et sans vouloir en résumer la complexité au moyen d'une courbe moyenne (comme dans le cas des *growth curve models*), nous avons, dans le cadre de ce travail, privilégié la méthode d'analyse de séquences. Les données de l'enquête *Histoire de vie,* enquête réalisée auprès d'individus âgés de 18 ans et plus, qui dispose d'un calendrier professionnel rétrospectif qui renseigne la position sociale à l'échelle annuelle, ont été organisées pour permettre l'analyse des parcours des individus nés entre 1935 et 1954. Ces cohortes, qui se sont avérées centrales dans les parties précédentes de ce travail, ont vu leurs taux de mobilité sociale intergénérationnelle et intragénérationnelle, leur niveau d'éducation et la structure sociale profondément changer dans une période de forte croissance économique dont elles semblent avoir particulièrement bénéficié. Homogène du point de vue social, la composition de ces cohortes renforce la pertinence de l'hypothèse (empiriquement fondée) de la persistance des *patterns* de mobilité au fil des générations (un des résultats principaux de la seconde partie de la thèse), dont il s'agit à présent de décrire les voies les plus fréquentes selon les différents milieux sociaux.

Pour ce faire, et après avoir présenté les caractéristiques générales des trajectoires de classe en France, nous chercherons à les décrire au moyen d'une typologie qui va au-delà du regroupement des individus en fonction de leur destin de classe, en permettant

de différencier, au sein de chaque milieu social, les voies d'accès qui lui sont propres. Les deux chapitres suivants de la thèse auront pour objectif d'analyser ces différentes voies d'accès aux classes sociales en fonction des ressources sociales (chapitre 7), mais aussi familiales (chapitre 8) qui leur sont associées. Considérées ensemble, ces analyses devraient permettre de dépasser la perspective adoptée dans les deux premières parties de la thèse (basée sur des données transversales) et d'enrichir ainsi considérablement la notion de « trajectoire », employée tout au long de cette thèse, mais qui ne prendra tout son sens que dans cette partie du manuscrit.

Chapitre 7. Entre inertie et mobilité sociales : les voies d'accès aux différentes classes sociales

Afin de combler le manque d'études sur la mobilité intragénérationnelle dans le contexte français, nous avons, dans les deux premières parties de la thèse, montré que pendant près d'un demi-siècle (1970-2015), la mobilité de classe en cours de carrière n'a pas connu de changement majeur –, ni en termes d'ampleur, ni en termes de structure. L'approche par génération nous a néanmoins permis de mettre en évidence une lente et légère hausse de la mobilité en cours de carrière, qui est observable à la fois chez les hommes et chez les femmes, et ce même lorsque l'on contrôle les changements importants qu'a connus la distribution socioprofessionnelle dans le temps, marquée notamment par la tertiarisation de l'économie d'une part, et par la hausse du poids relatif des positions très qualifiées d'autre part. L'analyse de la nature *évolutive* des inégalités sociales au cours du cycle de vie a, quant à elle, montré que l'avancée en âge est associée à une baisse de la fluidité sociale en cours de carrière, suggérant une hausse du degré d'inertie des positions sociales occupées au cours du cycle de vie. Enfin, la mobilisation de modèles statistiques permettant d'inspecter si la structure de la mobilité de classe en cours de carrière a évolué dans le temps nous a permis de montrer que la légère hausse de la fluidité sociale ne s'est pas accompagnée de changements importants dans sa structure. En d'autres termes, nous pouvons dire que si les trajets de mobilité deviennent un peu plus fréquents au cours du temps, ils gardent pour l'essentiel la même forme, et qu'*in fine*, les mêmes points de départ restent globalement associés aux mêmes destinations. C'est donc la structure détaillée de ces trajectoires de classe que ce chapitre se propose d'étudier, en laissant de côté l'évolution temporelle de la mobilité intragénérationnelle, qui, comme nous venons de le souligner, a laissé les voies de mobilité largement inchangées.

Pour ce faire, nous nous appuyons sur l'enquête rétrospective *Histoire de vie* (Insee, 2003) et mobilisons la méthode d'analyse de séquences, données et méthode dont les principaux avantages au regard de notre problématique ont été présentés dans le chapitre précédent. De manière surprenante, les calendriers professionnels rétrospectifs qui permettent de reconstruire tous les changements intervenus dans la situation professionnelle, résidentielle et familiale de l'enquêté ont été rarement exploités à partir de cette enquête, et son volet subjectif a été beaucoup plus investi que son volet objectif, sur lequel repose la majeure partie de nos analyses. Parmi les méthodes envisageables pour analyser les parcours professionnels dans une perspective de parcours de vie, l'analyse de séquences nous a semblé être un outil d'analyse particulièrement adapté pour tirer parti de la richesse de ces données, en conservant des informations sur l'ensemble du parcours professionnel, compris de manière holistique. Ainsi, elle s'avère être l'outil le

plus approprié pour analyser les trajectoires de classe concrètes des individus, en vue de reconstruire leurs différentes étapes et d'identifier leurs (dis)similarités (au moyen d'une typologie empirique) plutôt que (ou avant de) d'analyser leurs déterminants.

Ce chapitre présente les principaux résultats de nos analyses, qui sont exposés en deux temps. Dans un premier temps, et après avoir rappelé les principes de l'hypothèse d'*occupational maturity* que ce chapitre se propose de revisiter dans le cadre d'une approche biographique de la classe sociale, nous cherchons à décrire l'évolution de la position de classe en cours de carrière, c'est-à-dire à identifier les voies d'accès aux différentes classes sociales. Ainsi, nous donnons d'abord un aperçu de la forme et de la complexité des trajectoires de classe analysées et présentons une première typologie (baptisée « typologie des destins de classe ») qui regroupe les individus selon la position qui domine la majeure partie de leur parcours professionnel. Nous décrivons ensuite, au sein de chaque milieu social, les différentes voies d'accès qui lui sont propres, en distinguant, de façon générale, les trajectoires caractérisées par un ancrage dans le milieu donné et celles marquées par une mobilité sociale. Dans un second temps, nous explorons le lien entre ces différentes voies d'accès aux classes sociales et des caractéristiques telles que le niveau d'éducation, le milieu social d'origine ou le statut d'occupation du logement principal, afin de savoir dans quelle mesure les différentes trajectoires de classe correspondent à des niveaux de ressources différents.

7.1. Les temporalités et les voies d'accès aux destinées de classe selon le genre

Après avoir rappelé la définition de l'hypothèse d'*occupational maturity* qui est étroitement associée à la problématique de ce chapitre, la première partie commence par une description synthétique des trajectoires de classes des femmes et des hommes, dont les caractéristiques sont restituées à la fois du point de vue transversal (permettant de comparer la distribution de classe des individus à chaque moment du parcours) et longitudinal (permettant de suivre l'évolution de la position de classe au fil de l'âge pour chaque individu). Ensuite, nous présentons en détail le produit final d'une première étape d'analyse de séquences, à savoir la typologie générale permettant de regrouper les individus selon le destin de classe qu'ils partagent. Dans la seconde partie de ce chapitre, en partant de cette typologie de base, et à l'aide d'une analyse de séquences visant à identifier des sous-groupes de parcours au sein de chaque grand type de trajectoire, nous proposons une typologie plus détaillée, à même de distinguer les parcours d'immobilité de ceux marqués par une mobilité de classe au sein de chaque grand type de trajectoire précédemment identifié. Ces analyses sont complétées par l'étude des trajectoires les plus

fréquentes au sein de chaque type de parcours et par l'exploration de leurs déterminants qui concluent ce chapitre. Tous les résultats sont présentés séparément pour les hommes et pour les femmes, en raison des différences importantes qui ont été identifiées dans les trajectoires de classe selon le genre.

7.1.1. L'hypothèse de la maturité professionnelle revisitée

Comme indiqué dans l'introduction, l'hypothèse d'*occupational maturity* (Goldthorpe, 1987, p. 52-53) constitue la référence quasi obligée dès lors que l'on traite de la mobilité en cours de carrière depuis presque un demi-siècle. Puisqu'elle suppose que la position sociale de l'individu se stabilise aux alentours de 35 ans –, l'âge à partir duquel les changements de position de classe au cours de la carrière de grande ampleur deviennent peu probables –, elle contribue à minimiser l'intérêt de l'examen empirique de la mobilité intragénérationnelle. En d'autres termes, elle stipule qu'à partir de cet âge la mobilité sociale de type vertical devient très peu probable, et que si mobilité il y a, elle est davantage de caractère horizontal : c'est-à-dire qu'elle concerne plus les changements d'emploi au sein de la même classe sociale qu'elle ne permet de changer de classe sociale (voir Barone et Schizzerotto, 2011 pour une discussion de cette thèse).

Ainsi, face à cette hypothèse, les études de mobilité sociale intergénérationnelle déploient deux stratégies empiriques différentes, conduisant toutes deux à faire abstraction de la nature évolutive de la position de classe au fil de la carrière : d'une part, certaines d'entre elles, notamment dans le contexte international, retiennent une tranche d'âge très large pour repérer la position sociale des individus (voir par exemple Goldthorpe, 1987 ; Erikson et Goldthorpe, 1992 ; Breen, 2004, p. 39 où l'on observe, selon les cas, des individus âgés de 25 ou 30 ans à 64 ans), position que l'on compare à celle des parents repérée le plus souvent lorsque l'individu finissait ses études et donc à un stade relativement avancé de leur carrière. D'autre part, plus souvent dans le contexte français, le champ d'étude est restreint à une tranche d'âge moins large et plus avancée, afin de faire correspondre le plus possible l'âge auquel est repérée la position de l'individu avec l'âge auquel est enregistrée la position de ses parents, en observant en outre la position sociale de l'enquêté au moment où celle-ci semble stabilisée (Thélot, 1982 ; Vallet, 1999)[1]. Au regard de sa popularité, rares sont les études qui ont cherché à tester l'hypothèse d'*occupational maturity* empiriquement. Quelques exceptions existent néanmoins et, de la même façon que nous identifions deux approches différentes qui reposent sur cette hypothèse, nous pouvons distinguer deux façons d'étudier ses limites.

[1] Dans le premier cas, la tranche d'âge retenue est de 40 à 59 ans (Thélot, 1982), dans le second, de 35 à 59 ans (Vallet, 1999).

Une première façon de procéder consiste à étudier la variation de la position sociale au fil de l'âge, en décrivant cette variation au moyen des taux de mobilité, dans les travaux qui s'appuient sur des mesures catégorielles de la position sociale, ou à partir des moyennes, médianes et des statuts cumulés pour ceux qui reposent sur des mesures continues des positions sociales (Bukodi et Goldthorpe, 2009 ; Hillmert, 2011 ; Bihagen, Shahbazian et Kjellsson, 2022 ; Nennstiel, 2022). Les travaux s'inscrivant dans cette démarche ont souligné l'inégale validité de cette hypothèse à la fois selon les milieux sociaux (Hillmert, 2011) et selon les générations (Bihagen, Shahbazian et Kjellsson, 2022 ; Härkönen et Bihagen, 2011). Les générations anciennes atteindraient la stabilité de classe plus tôt que les générations récentes du fait notamment de l'expansion scolaire[2], et les classes aisées plus rapidement que les autres. Par conséquent, le moment de carrière auquel la position professionnelle est repérée a un impact important sur l'analyse de l'évolution de la mobilité intergénérationnelle absolue, et on aurait peut-être tort de conclure à une dégradation des perspectives de mobilité dans les générations les plus récentes (qui atteignent la stabilité de position sociale plus tard) en les comparant avec les générations plus anciennes, dont la position sociale se stabilise plus tôt (Nennstiel, 2022). Par ailleurs, le moment d'accès au stade de stabilité professionnelle varie également selon le genre (Manzoni, Härkönen et Mayer, 2014) et selon les différents contextes nationaux (voir par exemple les résultats de Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011 ; Härkönen et Bihagen, 2011 ; Manzoni, Härkönen et Mayer, 2014). Au final, bien que les travaux mettent en évidence les limites de cette hypothèse et implicitement invitent à la révision vers le haut de l'âge auquel il est supposé que la maturité a lieu ou s'opposent à l'identification d'un seul point où elle serait accomplie (Hillmert, 2011, p. 416), ils ne remettent pas fondamentalement en question sa validité empirique, car cette notion s'est avérée globalement pertinente pour décrire la forte persistance des inégalités sociales au cours de la vie[3].

Il existe néanmoins une deuxième façon de tester la pertinence de cette hypothèse. Nous faisons ici référence aux travaux qui ont cherché à mettre en évidence les nombreuses dimensions des parcours professionnels que l'hypothèse d'*occupational maturity* contribue à occulter. En effet, malgré la portée très limitée de la mobilité en cours de carrière en matière de correction des inégalités de classe initiales, qui se forgent dès l'entrée sur le marché du travail (Barone et Schizzerotto, 2011), il existe différentes voies

[2] À part l'expansion scolaire, d'autres facteurs sont évoqués pour rendre compte de cette hausse de l'âge d'acquisition d'une position de classe stable (et donc du report du moment d'*occupational maturity*) ; ils concernent par exemple la tertiarisation de l'économie et la volatilité croissante des carrières (voir Nennstiel, 2022).

[3] En outre, certains des travaux les plus récents (Nennstiel, 2022) en déduisent plutôt que le processus de mobilité intragénérationnelle doit être pris en compte dans les deux générations – autant chez les parents que chez les enfants – dès lors que l'on souhaite étudier la mobilité sociale dans une perspective intergénérationnelle (voir aussi Plewis et Bartley, 2014 ; Byrne, Chandola et Shlomo, 2018).

d'accès aux différents milieux sociaux (Halpin et Chan, 1998 ; Bison, 2011 ; Robette, 2011). Ces trajectoires de classe varient selon la fraction de la classe de destination, mais aussi selon le genre (Bühlmann, 2010 ; Bukodi *et al*., 2016 ; Toft, 2018). En outre, ces différentes voies d'accès sont associées à des perspectives professionnelles différentes, à la fois du point de vue des chances de maintien dans le milieu social d'arrivée mais aussi du point de vue des temporalités de carrière (Friedman, Laurison et Miles, 2015 ; Toft, 2019). Ceci parce que les origines sociales et l'éducation affectent les probabilités de suivre ces différentes voies d'accès, et n'agissent pas de façon uniforme dans tous les milieux sociaux et pour toutes les voies d'accès associées (Bison, 2011 ; Duta, Wielgoszewska et Iannelli, 2021). Pour reprendre un exemple de l'étude de Bison, le niveau d'éducation semble plus important pour l'entrée directe dans les positions au sommet de la structure sociale, alors que l'origine sociale joue de façon importante sur les chances d'y accéder par mobilité sociale. Enfin, il semble que ces différences de trajectoires ne sont pas sans laisser de traces dans d'autres domaines du parcours de vie, comme en témoigne leur association avec les parcours de mobilité résidentielle, dont les formes diffèrent selon le degré d'ancrage biographique des individus dans leur classe d'appartenance (Le Roux, Bringé, *et al*., 2018).

Plutôt que de chercher à identifier avec précision l'âge exact auquel la mobilité a lieu – à supposer qu'un tel moment puisse être empiriquement repéré –, nous souhaitons décrire en détail les voies d'accès aux différents milieux, leur fréquence et les ressorts qui leur sont associés. Par conséquent, de par les questions de recherche auxquelles elle vise à répondre, les méthodes et les mesures utilisées, la démarche que nous adoptons dans ce chapitre se rapproche davantage de ce second pôle des études qui cherchent à revisiter la notion d'*occupational maturity* de façon indirecte. Plus concrètement, en s'intéressant au développement des inégalités sociales au cours de la vie, c'est-à-dire à la nature évolutive ou non de la position de classe à l'échelle du cycle de vie, l'objectif de ce chapitre est d'étudier de plus près les *patterns* de mobilité. Ceux-ci sont ensuite étudiés à l'aune des ressources sociales qui ont été déjà identifiées dans la littérature comme responsables des temporalités différenciées d'*occupational maturity* : l'origine sociale (mesurée ici par la position des deux parents) et le niveau d'éducation (mesuré par le niveau d'éducation atteint par l'individu à chaque âge). Enfin, nous complétons ces mesures par l'indicateur d'accès à la propriété du logement principal et secondaire, puisque la propriété du capital immobilier constitue l'une des dimensions centrales de la stratification sociale et la forme la plus fréquente du patrimoine en France (Cazenave-Lacrouts *et al*., 2021). À la différence du niveau d'éducation et de l'origine sociale appréhendés ici comme les déterminants des parcours professionnels, elle représente autant la cause que la conséquence d'un parcours professionnel « réussi » (Bugeja-Bloch, 2013, p. 21-62), de même que les difficultés sur le

marché de l'immobilier constituent un signe des difficultés sur le marché du travail, dont elles peut également représenter un facteur d'aggravation (Bugeja-Bloch, 2013, p. 21-62 ; 221-234).

Dans nos analyses, nous envisageons deux indicateurs de la propriété : le statut d'occupation du logement principal d'une part (où nous distinguons le statut de propriétaire de tous les autres statuts de location privée ou sociale, hébergement gratuit, etc.), et la propriété d'un autre logement que la résidence principale d'autre part. Ce second indicateur est important car, dans notre échantillon, constitué des générations « dorées », nées entre les années 1930 et 1950, qui ont atteint des records des taux de propriétaires non endettés (Bugeja-Bloch, 2013, p. 1-18 ; voir aussi Clerc, Monso et Pouliquen, 2011b) – le taux de propriété du logement principal a été très important[4]. Cela invite à aller au-delà de l'exploration du statut d'occupation du logement principal afin de mettre au jour les disparités d'accès aux biens immobiliers au sein de la structure sociale[5]. Fort imparfaits[6], ces indicateurs de situation économique restent utiles pour se faire une idée générale du lien entre les différentes trajectoires de classe et les modes de vie et de consommation (Bugeja-Bloch, 2013). Ils donnent aussi un aperçu général de la forme primaire d'accumulation du patrimoine que constitue l'acquisition en propriété du logement principal (Vanhoutte, Wahrendorf et Nazroo, 2017).

Par ailleurs, le débat concernant le lien entre la situation sur le marché du travail et le marché du logement est très complexe et le sens de la causalité n'est pas forcément aisé à identifier (Bugeja-Bloch, 2013, p. 21-62 ; 221-234). Cela n'a pas beaucoup d'importance ici : notre objectif n'est pas de chercher à identifier les liens de causalité, mais bien d'explorer le degré de correspondance entre les deux dimensions de la stratification sociale. Au-delà du lien (certain) entre milieu social et accès à la propriété, nous souhaitons explorer si les différentes voies d'accès à un milieu social sont liées à des statuts d'occupation du logement différents, auquel cas nous y verrons un indice du pouvoir discriminant (sinon de la pertinence empirique) de notre typologie et une preuve

[4] Parmi les individus nés entre 1935 et 1954 auxquels nous limitons nos analyses, le taux de propriété du logement principal est de 74,2 % pour les hommes et de 69,4 % pour les femmes. La part des individus qui possèdent un autre logement que le logement principal est bien plus faible : 27,4 % et 26,8 % respectivement.

[5] Les deux indicateurs sont très liés : à la fois chez les hommes et chez les femmes, sur cinq individus propriétaires d'un logement secondaire, quatre sont également propriétaires du logement principal.

[6] On pourrait nous reprocher la qualité de l'indicateur empirique retenu, car il ne tient pas compte des modalités d'accès à la propriété. Là aussi, nous pouvons répondre que notre objectif est simplement de donner une idée générale de la variation de cet indicateur crucial des inégalités sociales selon la trajectoire de classe, qui, au cas où elle existe, ne serait que plus forte si nous étions en mesure de tenir compte de la différence entre les propriétaires accédant, propriétaires non accédant et héritiers. Il en va de même pour les caractéristiques du logement possédé. Héritiers, endettés ou propriétaires sans dette – propriétaires de biens immobiliers urbains, périurbains ou ruraux, de grands espaces, moyens ou petits : les individus qui possèdent le logement dans lequel ils résident sont plus aisés que les individus qui ne le possèdent pas, et c'est tout ce qui nous importe ici.

de la pertinence de la distinction des différents milieux sociaux selon les trajectoires professionnelles des individus qui en font partie. Le fait que les inégalités sociales dans l'accès au patrimoine immobilier ne se cristallisent pas dès le début du parcours, et que, par conséquent, les formes d'accumulation du patrimoine immobilier sont fortement associées au cycle de vie[7] (Bugeja-Bloch, 2013, p. 63-90) ne peut que renforcer la pertinence de l'analyse de ce processus à l'aune des parcours professionnels dans lequel il s'inscrit[8].

7.1.2. Analyse exploratoire des trajectoires et typologie des destins de classe

Lorsqu'il s'agit de décrire les trajectoires, deux types de mesures sont envisageables : celles qui prennent en compte les caractéristiques transversales des séquences, calculées à chaque âge donné, et celles qui prennent en compte les caractéristiques individuelles, c'est-à-dire longitudinales, des séquences (voir Gabadinho, Ritschard, Müller, *et al.*, 2011 ; Gabadinho, Ritschard, Studer, *et al.*, 2011).

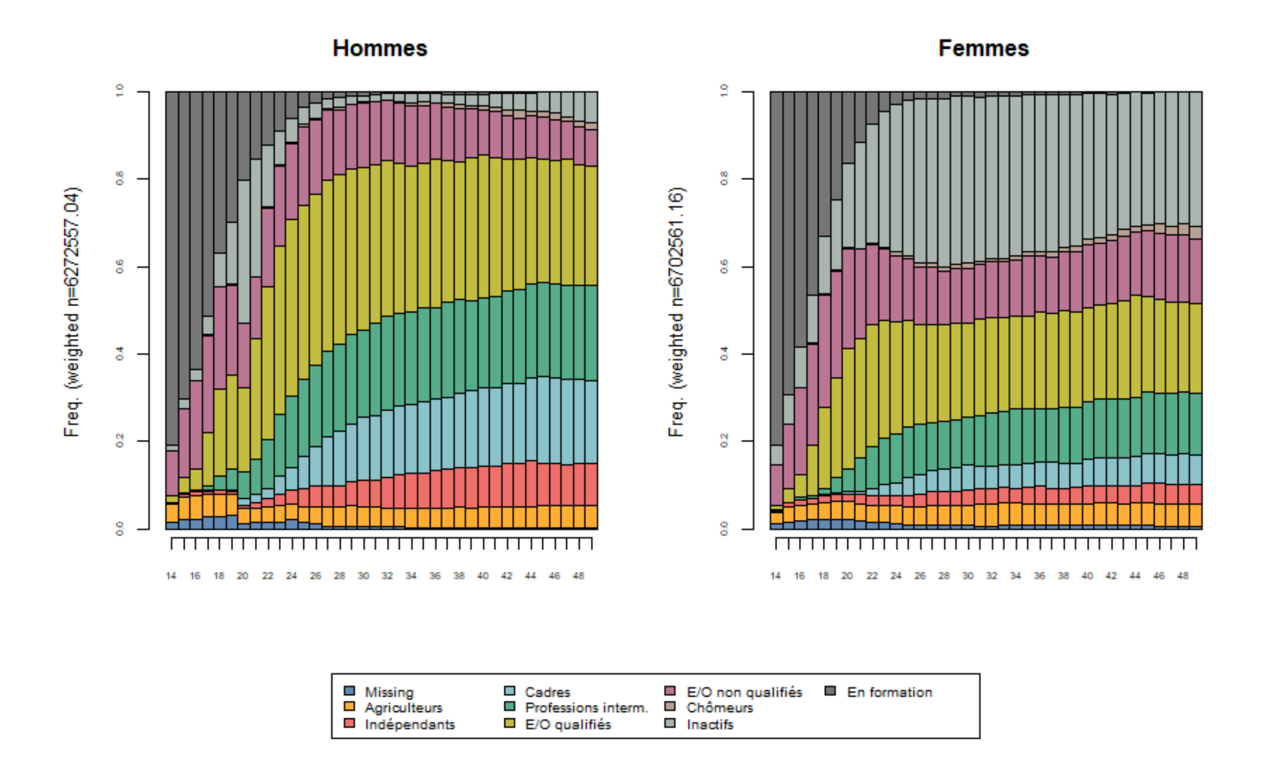
Lorsque les séquences sont envisagées non pas en tant que trajectoires, mais selon les états dont elles sont composées, nous pouvons nous intéresser à la distribution transversale des états (Figure 7.1.), à l'entropie transversale (Figure 7.2.) ou encore à l'état modal selon les différents points de carrière (Figure 7.3.). La distribution transversale des états met au jour des différences importantes entre les distributions socioprofessionnelles des hommes et des femmes : conformément à nos analyses antérieures, les hommes sont ainsi plus nombreux à devenir ouvriers qualifiés, cadres, professions intermédiaires et indépendants, tandis que les femmes sont beaucoup plus souvent inactives ou encore ouvrières non qualifiées, ce qui témoigne du caractère dans l'ensemble plus favorable des destins de classe masculins. Dans les deux cas cependant, nous observons que la proportion des positions en haut de la hiérarchie sociale (cadres et professions intermédiaires) augmente avec l'âge, et ce de façon plus continue que pour les autres positions sociales, dont le poids dans la structure sociale se stabilise vers 23

[7] Ainsi, la variation des modes d'occupation du logement au fil de l'âge (Insee, 2017) est désignée sous le terme de « carrière résidentielle » ou de « carrière de logement » (Bugeja-Bloch, 2013, p. 1-18 ; 63-90).

[8] Il est à noter que nos deux indicateurs de propriété se réfèrent à la situation à la date de l'enquête, lorsque les individus avaient entre 49 et 68 ans, ce qui pourrait être problématique dans la mesure où nous associons à la trajectoire professionnelle (observée sur la période lorsque l'individu avait entre 14 et 49 ans) une situation de possession ou de non possession d'un patrimoine immobilier qui peut lui être aussi bien antérieure que postérieure (car elle est observée au moment où les individus avaient entre 49 et 68 ans). L'évolution des inégalités d'accès à la propriété au cours de la vie est néanmoins plus modérée dans le contexte français qu'ailleurs, sachant que le pic de taux d'accession en France est atteint vers l'âge de 35-44 ans, moment qui correspond en outre à la formation de la famille (Bugeja-Bloch, 2013, p. 63-90), structure fortement associée à la propriété (Bonvalet, 2005). De ce fait, cette variation au fil du cycle de vie devrait être plutôt faible dans notre échantillon, et on peut raisonnablement penser que la plus grande partie de la variation de l'accès à la propriété s'est déjà jouée avant l'âge de 49 ans.

ans, moment où moins de 10 % des hommes et moins de 5 % des femmes sont encore en formation. Ce fossé qui sépare les distributions socioprofessionnelles masculine et féminine à tous les âges justifie de ne jamais les considérer ensemble, raison pour laquelle toutes les analyses présentées ci-après seront effectuées séparément pour les hommes et pour les femmes.

FIGURE 7.1. – ***Chronogramme des séquences des positions occupées***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

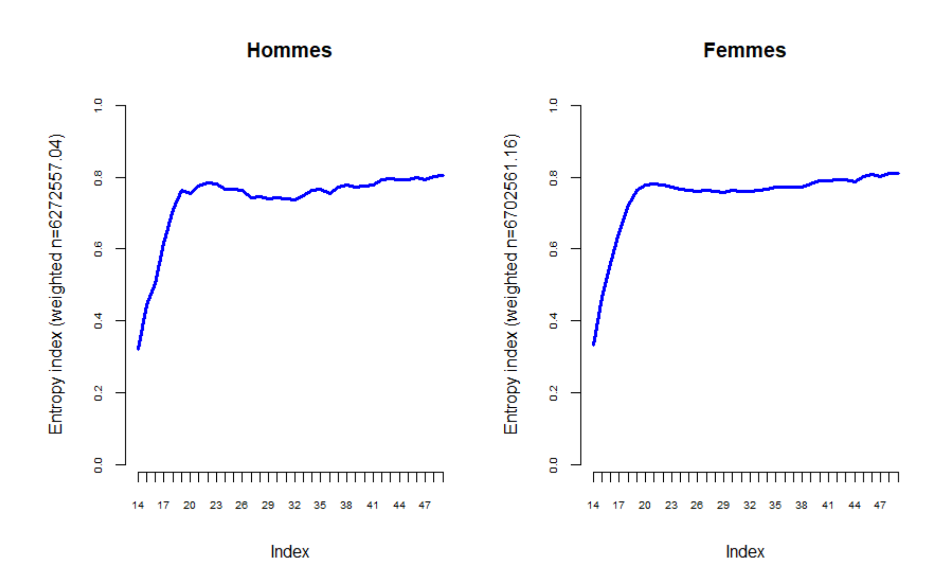
Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

La Figure 7.2., qui représente l'évolution de l'entropie transversale (la *between sequence dissimilarity*) au fil de l'âge, confirme l'impression générale concernant le moment relativement précoce de stabilisation des inégalités de destins de classe. L'entropie, qui peut être comprise comme une mesure de la diversité des états à chaque position (dans notre cas, le degré de diversification de la structure sociale à chaque âge), serait nulle lorsque tous les individus sont dans le même état et serait maximale quand on trouve la même proportion d'individus dans chaque position sociale (Gabadinho, Ritschard, Müller, *et al.*, 2011, p. 20). L'entropie diffère peu selon le genre et, de façon attendue, elle est la plus faible au début de la vie active (lorsque les trajectoires des individus se distinguent le moins) pour n'atteindre son maximum qu'après l'âge de 20-23 ans (lorsque la plupart des individus terminent leur formation initiale), et elle reste

relativement stable ensuite. Les inégalités de destins de classe semblent donc plus prononcées en fin qu'en début de vie active et ne semblent pas s'atténuer de façon importante avec l'âge. Par ailleurs, le fait que la valeur de l'entropie demeure proche de 0,8 tout au long de la carrière signifie que la structure sociale de la société française est relativement diversifiée en termes de composition professionnelle, et qu'elle se forme assez tôt pour chaque génération.

Néanmoins, la Figure 7.3. montre que la répartition des individus dans les différentes positions sociales n'est pas parfaitement égale et que des valeurs très proches d'entropie selon le genre masquent la réalité qu'elles traduisent : à peu d'exceptions près, quel que soit l'âge concerné, la position de classe la plus fréquente chez les hommes est celle des employés et ouvriers qualifiés, tandis que c'est la position d'inactivité qui est la plus fréquente chez les femmes.

FIGURE 7.2. – ***L'entropie transversale***

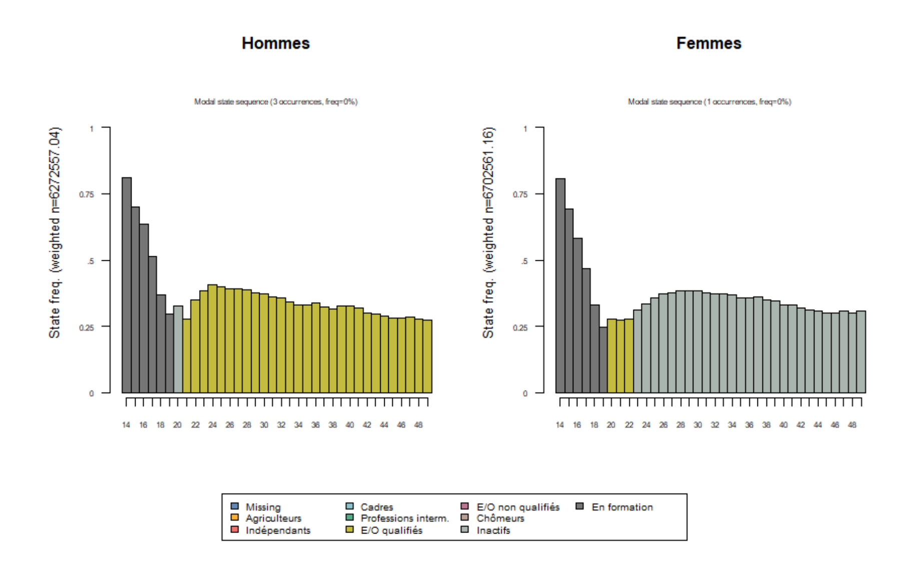


Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Note : L'entropie transversale (*between sequence dissimilarity*) mesure la diversité des états (ici, des positions sociales) à chaque pas de temps (ici, l'âge). Elle est nulle lorsque tous les individus sont dans le même état et maximale lorsque la même proportion des individus occupe chaque position sociale (Gabadinho, Ritschard, Müller, *et al.*, 2011, p. 20).

FIGURE 7.3. – ***L'état modal selon l'âge***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.
Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Les caractéristiques transversales des trajectoires sont utiles pour se faire une idée du contexte dans lequel s'inscrivent les parcours des individus. Néanmoins, elles ne nous permettent pas de comprendre la dynamique des inégalités sociales au fil de l'âge. Pour cela, il faut s'intéresser aux caractéristiques longitudinales des trajectoires de classe. Le Tableau 7.1. en propose un panorama, en les regroupant selon les caractéristiques des séquences dont elles tiennent compte : le séquençage (des états), la durée (des épisodes) ou bien les deux aspects à la fois (mesures dites composites)[9].

Si les mesures composites semblent dresser une image relativement homogène selon le genre – les trajectoires des hommes et des femmes étant caractérisées par une faible complexité dans l'ensemble – l'analyse séparée des caractéristiques des épisodes et du séquençage des trajectoires donne une impression différente. Les trajectoires des hommes sont ainsi légèrement plus complexes tant par le nombre de positions sociales différentes qu'ils connaissent au cours de la carrière, que par la fréquence des transitions, c'est-à-dire des mobilités, dont ils font l'expérience. Toutefois, à la fois chez les hommes et chez les femmes, 75 % des individus connaissent au plus 4 positions distinctes au cours de leur carrière (période de formation comprise), et il en va de même pour le nombre de transitions expérimentées. En moyenne, les femmes passent environ 12 ans dans la même position sociale, tandis que les hommes en passent 10, sachant que plus de 50 % des

[9] Pour la façon de calculer et d'interpréter ces différentes mesures de complexité des séquences voir Gabadinho *et al.* (2011, p. 21-24).

femmes y passent 12 ans et plus, et 50 % des hommes 9 ans et plus. Enfin, l'indice d'entropie longitudinale normalisée (mesurant la *within sequence dissimilarity*), qui serait 0 si les séquences étaient toutes entières passées dans un même état et de 1 si les individus passaient le même temps dans chacun des dix états distincts, souligne à la fois la complexité légèrement plus élevée des trajectoires des hommes, et la complexité plutôt faible des trajectoires de classe dans l'ensemble (l'entropie médiane est de 0,4 pour les hommes et de 0,3 pour les femmes).

Au final, une impression de forte inertie sociale de la position occupée en cours de carrière se dessine quelle que soit la mesure retenue. La structure sociale d'une génération semble formée très tôt, peu après sa sortie du système scolaire, et les positions occupées par les différents individus divergent fortement à chaque moment de la carrière. S'agissant de l'évolution de la position de classe au fil de l'âge, la même impression de stabilité générale se dégage. En effet, la Figure 7.4. donne un aperçu plus complet de la forme des trajectoires que l'on vient de décrire de façon quantitative, en ordonnant les trajectoires selon leur classe de destination. Nous y distinguons 6 grandes destinations pour les hommes, et 7 pour les femmes, destinations qui semblent pour une bonne partie déjà atteintes vers l'âge de 30 ans pour les hommes, et un peu plus tardivement pour les femmes. Contrepartie de la forte diversité des positions dans la structure sociale, la faible mobilité sociale en cours de carrière que suggèrent les différentes mesures et représentations de son degré de complexité implique que les individus occupent des positions différentes dans la structure sociale, mais que leurs positions respectives au sein de celle-ci sont définies assez tôt et pour de bon.

Le prochain pas vers une description plus systématique des trajectoires individuelles consiste à dresser une typologie empirique qui regroupe ces différentes trajectoires individuelles selon leur degré de similarité. Pour ce faire, et en s'appuyant sur l'algorithme d'appariement optimal des séquences reposant sur la matrice des coûts de substitution exposée dans le chapitre précédent (voir le Tableau 6.2. du chapitre 6), nous procédons dans un premier temps au calcul des dissimilarités entre les séquences, que nous regroupons, dans un second temps, dans une typologie empirique permettant d'explorer de plus près les *patterns* d'immobilité et de mobilité de classe.

TABLEAU 7.1. – ***Les caractéristiques longitudinales des séquences***

Mesures fondées sur le séquençage				
	Nombre d'états visités		*Nombre de transitions*	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Min.	1	1	0	0
Q1	3	2	2	1
Médiane	4	3	3	2
Moyenne	**3,5**	**3,1**	**3,3**	**2,8**
Q3	4	4	4	4
Max.	8	7	18	12
Mesures fondées sur la durée				
	Durée moyenne de l'épisode [é.t.]		*Entropie longitudinale*	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Min.	1,9 [0]	2,8 [0]	0	0
Q1	7,2 [5,3]	7,2 [5]	0,3	0,2
Médiane	9 [7,5]	12 [7,3]	0,4	0,3
Moyenne	**10,1 [7,7]**	**11,9 [7,8]**	**0,4**	**0,3**
Q3	12 [10]	18 [10,7]	0,5	0,4
Max.	36 [17]	36 [17]	0,8	0,8
Mesures composites				
	Complexité		*Turbulence normalisée*	
	Hommes	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**
Min.	0	0	0	0
Q1	0,1	0,1	0,1	0,1
Médiane	0,2	0,2	0,1	0,1
Moyenne	**0,2**	**0,2**	**0,1**	**0,1**
Q3	0,2	0,2	0,2	0,2
Max.	0,6	0,5	0,6	0,4

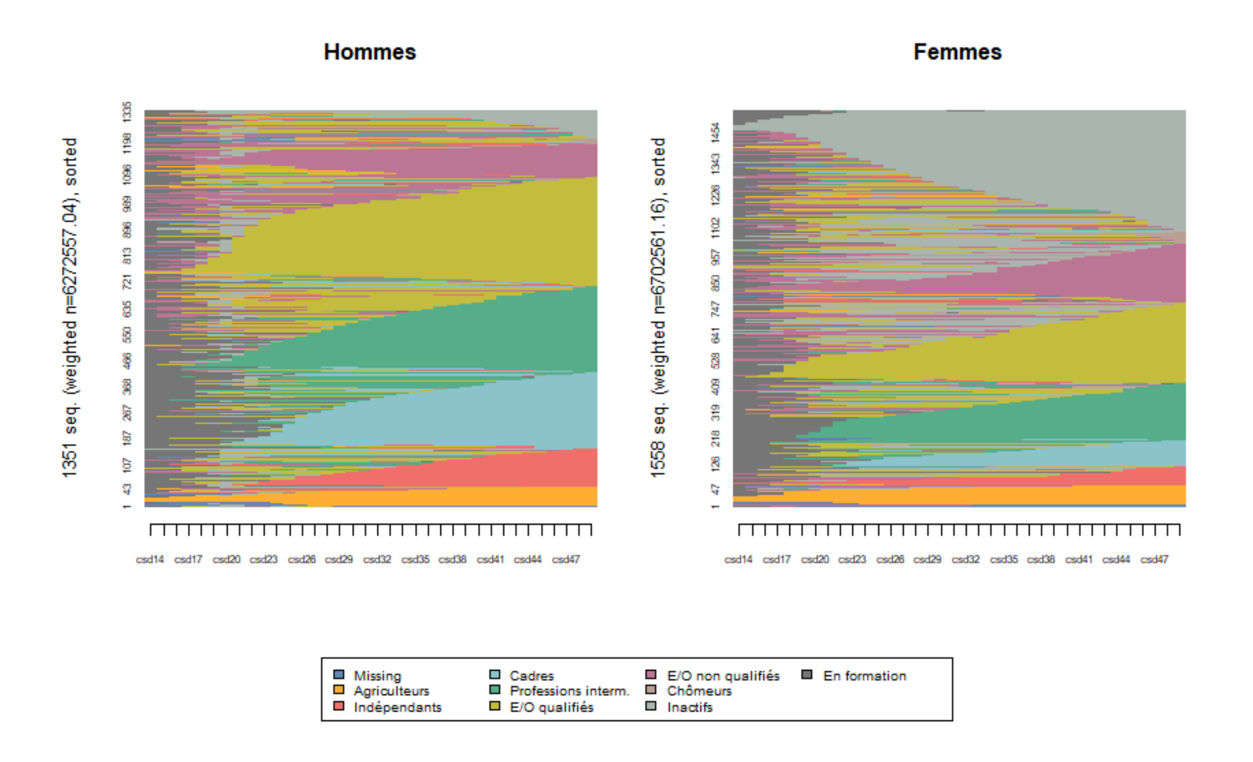
Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : En moyenne, les hommes connaissent 3,5 positions sociales différentes au cours de leur vie (le nombre correspondant est de 3,1 pour les femmes).

Note : L'*entropie longitudinale* mesure l'occurrence et la distribution des durées des différents états dans la trajectoire. Elle est minimale lorsque l'intégralité de la trajectoire est passée dans le même état, et maximale lorsque l'individu a passé des durées identiques dans l'ensemble des états. La mesure de *complexité* combine le nombre de transitions connues dans la trajectoire avec l'entropie longitudinale. La valeur minimale de 0 ne peut être atteinte que par une séquence avec un seul état distinct, c'est-à-dire sans transition et avec une entropie de 0. L'indicateur de *turbulence* normalisée tient compte des sous-séquences distinctes et de la variance des durées de séjour dans les états successifs (cette présentation des différentes mesures de complexité des trajectoires s'appuie sur Gabadinho, Ritschard, Müller, *et al.*, 2011, p. 22-24 ; Robette, 2011, p. 45-46).

FIGURE 7.4. – ***Distribution des séquences selon la classe de destination***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Passer par la construction d'une typologie afin d'analyser les séquences est la démarche la plus fréquente en sciences sociales (Studer, 2012, p. 75). La production d'une typologie représente une tâche plutôt facile, mais il n'en va pas de même lorsqu'il s'agit d'en estimer la validité empirique. Si plusieurs mesures de la qualité de la partition retenue existent, il n'en existe pas qui permettent d'attester de sa pertinence théorique (Studer, 2012, p. 76), décision qui revient finalement entièrement au chercheur lui-même, ce qui, comme nous l'avons vu au précédent chapitre, constitue une des caractéristiques les plus critiquées de cette méthode. Pour essayer de contourner cette critique et pour nous assurer de la robustesse et de la qualité de la partition retenue, nous nous sommes appuyée sur plusieurs critères. Nous avons d'abord testé plusieurs spécifications possibles à la fois au niveau des façons différenciées de définir les coûts et au niveau des différents algorithmes de regroupement des séquences ; ensuite, nous avons consulté plusieurs mesures de la qualité de partition (exposées en détail dans Studer, 2012, p. 84-87), en accordant une attention particulière à la mesure « Average Silhouette Width » qui, en plus d'estimer la qualité des partitions, permet aussi de déterminer le nombre de groupes optimal en termes statistiques. Enfin, le critère essentiel pour évaluer la qualité

de la partition obtenue a été sa capacité à dégager au moins un cluster séparé pour chaque classe de destination suffisamment nombreuse[10], afin d'en permettre la décomposition ultérieure et rendre possible l'analyse des différentes voies d'accès à chacune des classes sociales. En l'occurrence, les trois critères convergeaient vers à peu près la même solution, qui repose sur la matrice de distances que nous avons proposée dans le Tableau 6.2. (chapitre 6) : les Figures 7.5. et 7.6. présentent les solutions empiriques retenues, tandis que les Tableaux A-7.1.2. et A-7.1.3. (Annexe 7.1.) restituent la qualité de la partition à laquelle nous aboutissons selon les différentes spécifications testées.

Étant donné la forte inertie de la position sociale occupée à l'échelle de la carrière, cette typologie regroupe les individus selon leur destin de classe, et distingue respectivement le groupe des cadres (1), des professions intermédiaires (2), des employés et ouvriers qualifiés (3), des employés et ouvriers non qualifiés (4), des indépendants (5), des agriculteurs (6), groupes auxquels s'ajoute celui des personnes inactives chez les femmes (7). À la fois chez les hommes et chez les femmes, les clusters sont largement structurés par la classe de destination principale, position qui, pour certaines classes, semble être stabilisée très tôt, tandis que pour d'autres elle semble largement conditionnée par une période de formation plus longue, ou encore, par des positions transitoires qui la précèdent. Ce constat suggère que la position d'« *occupational maturity* » n'est pas atteinte au même moment dans tous les milieux sociaux.

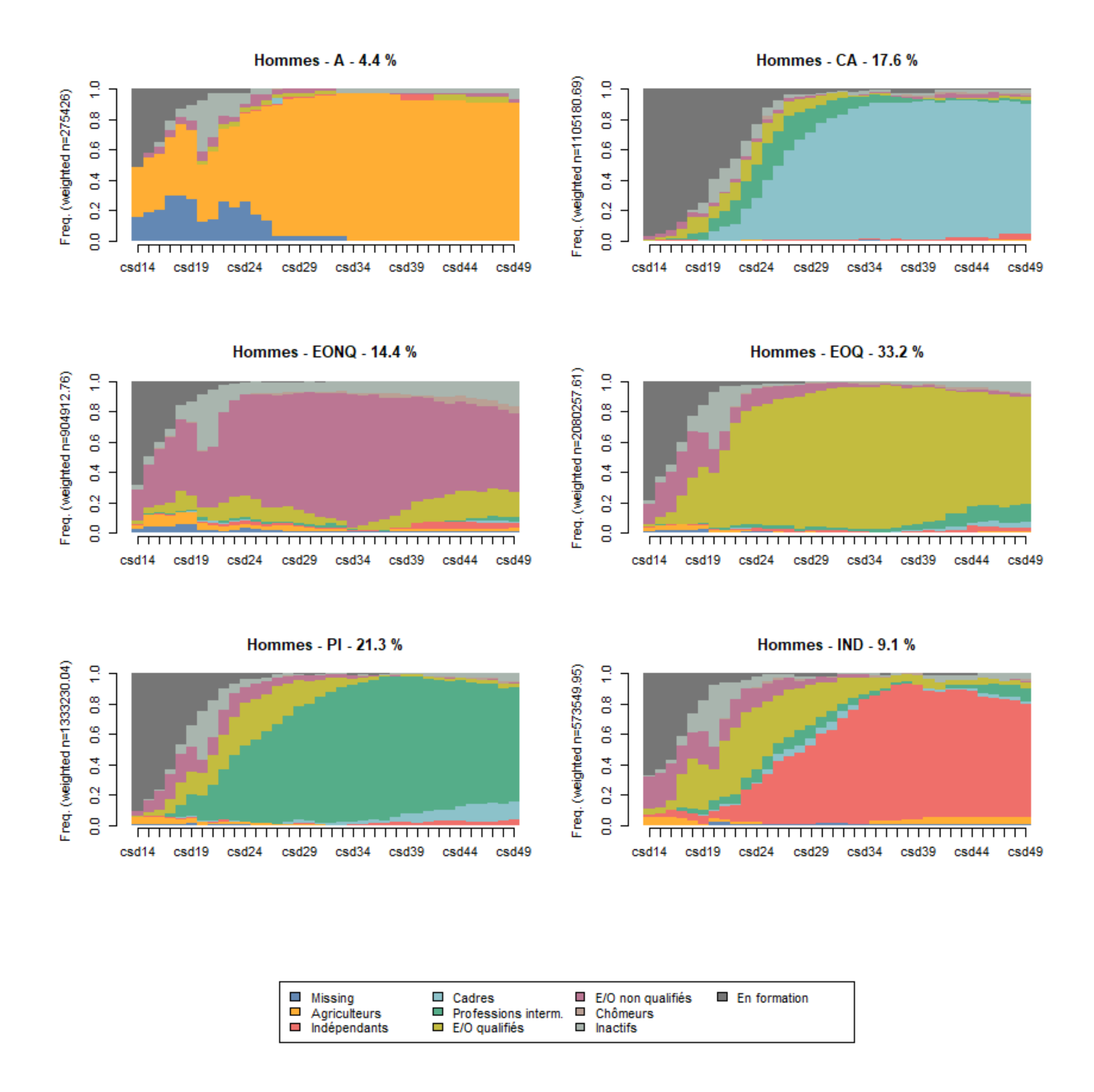
Chez les hommes, parmi les classes salariées, ce sont les positions de cadre et de professions intermédiaires qui sont atteintes le plus tardivement : dans le premier cas, après une période de formation très longue et des passages rapides par les positions sociales voisines ; dans le second cas, par une insertion certes plus tardive que dans d'autres milieux sociaux, mais surtout caractérisée par une période transitoire plus longue, impliquant le séjour plus ou moins long dans les positions d'employés et d'ouvriers qualifiés. Chacune de ces deux classes concerne par ailleurs environ un homme sur cinq. En revanche, une bonne partie des trajectoires des individus faisant partie des fractions qualifiée et non qualifiée des ouvriers et employés sont caractérisées par une entrée pratiquement directe dans la classe sociale de destination, même si une certaine hétérogénéité au sein de ces clusters indique l'existence de trajets de mobilité, ascendants mais minoritaires, vers les classes sociales voisines. La fraction qualifiée des ouvriers est par ailleurs environ deux fois plus nombreuse que la fraction non qualifiée, et constitue ainsi le destin de classe le plus fréquent chez les hommes, dont un sur trois se retrouve dans cette catégorie. Enfin, les deux catégories non salariées – agriculteurs d'une part et indépendants de l'autre – sont caractérisées par des carrières de type pratiquement

[10] Par exemple, pour les hommes, l'inactivité étant très rare, le cluster qui en émergerait ne présentait aucun intérêt pour notre étude.

opposé : la stabilité quasi totale des positions de classe chez les premiers (abstraction faite des périodes non renseignées, les plus nombreux dans cette catégorie) s'oppose ainsi à des périodes transitoires très longues chez les seconds, qui sont pratiquement les derniers à atteindre la stabilité professionnelle.

Il en va presque de même chez les femmes, si ce n'est que les trajectoires de cadres et de professions intermédiaires (ces dernières étant par ailleurs deux fois plus nombreuses) semblent ici prendre la forme inversée de celle observée chez les hommes : ce sont ces dernières qui sont marquées par la plus grande stabilité et une insertion pratiquement directe dans la classe de destination, tandis que l'accès aux positions de cadres implique le plus souvent le passage par des positions d'employées qualifiées. La spécificité principale des parcours féminins est l'importance de l'inactivité, qui outre sa présence particulièrement importante parmi les couches salariées les moins qualifiées, marque les trajectoires entières de 35,3 % des femmes, ce qui en fait de loin la destination féminine la plus fréquente. En outre, nous observons une forte association de la situation d'inactivité avec le bas de la structure sociale, car elle intervient le plus souvent dans les parcours de classe des femmes employées ou ouvrières (non qualifiées mais aussi qualifiées).

FIGURE 7.5. – ***Typologie des trajectoires de classe masculines***

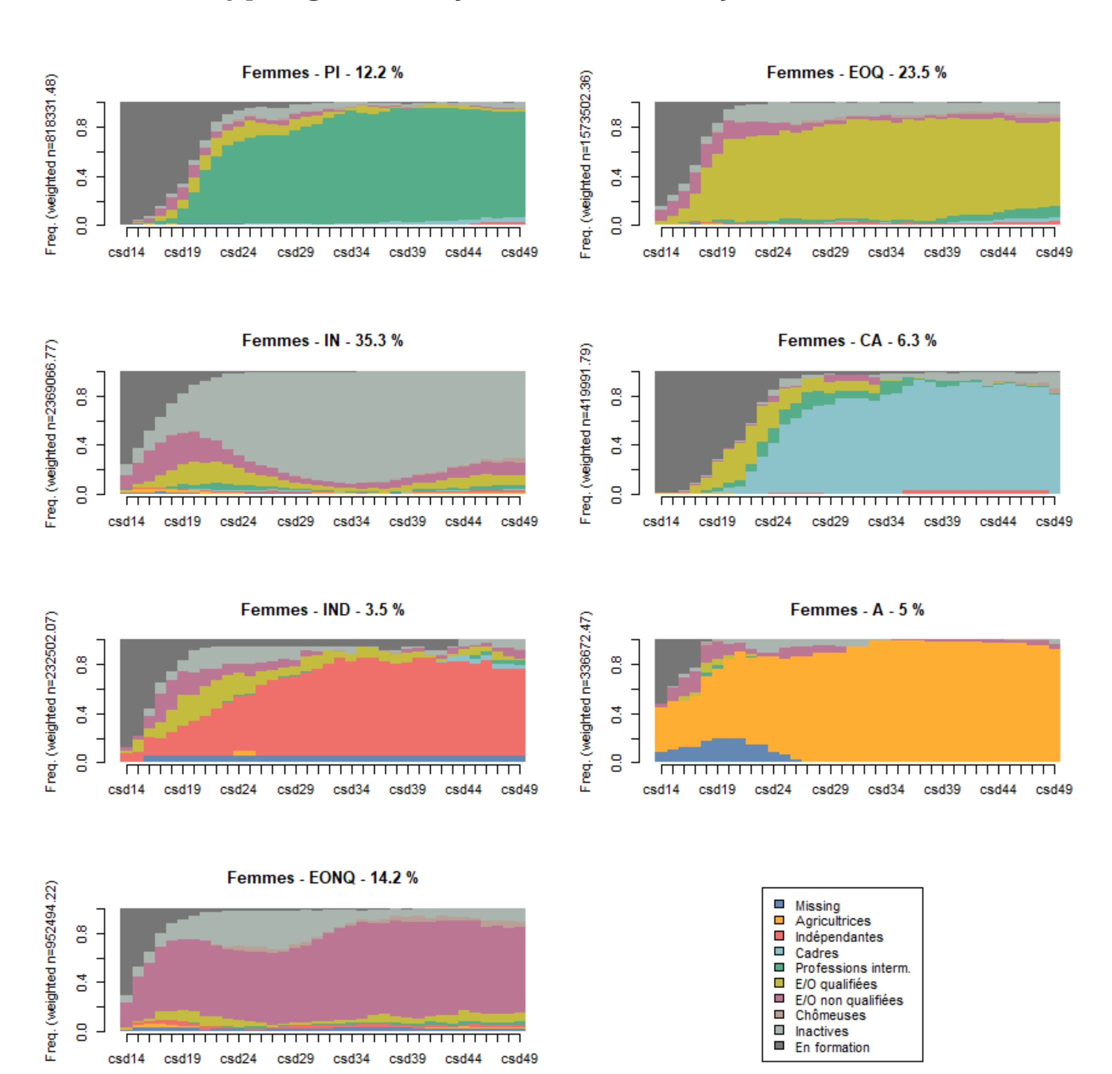


Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Nous retrouvons 9,1 % des hommes dans le cluster regroupant les individus appartenant au milieu des indépendants.

FIGURE 7.6. – ***Typologie des trajectoires de classe féminines***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

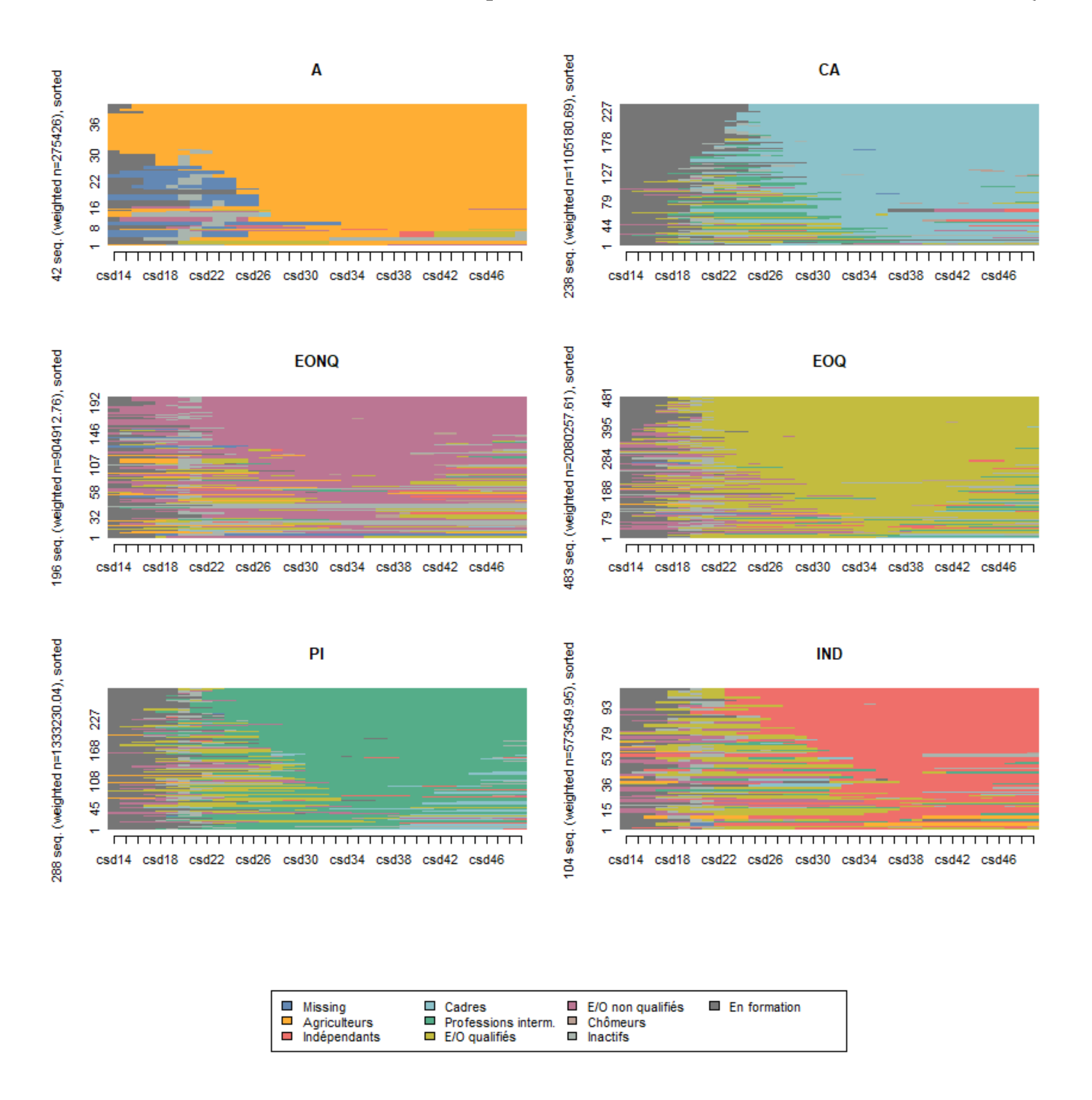
Lecture : Nous retrouvons 14,2 % des femmes au sein du cluster regroupant les femmes exerçant des professions d'employées et ouvrières non qualifiées.

Au lieu d'analyser les médoïdes – c'est-à-dire les séquences centrales – de chaque cluster, qui feront l'objet d'une analyse ultérieure, nous avons exploré les séquences les plus fréquentes au sein de chaque groupe de séquences identifié (résultats non présentés ici). Au-delà des différences à la fois entre les différents clusters et selon le genre que nous avons soulignées plus haut, l'analyse de ces trajectoires suggère que, à peu d'exceptions près, ce sont bien les trajectoires marquées par une même appartenance de classe – classe occupée pendant au moins 20, et souvent même 30 ans de carrière – qui sont dominantes. Toutefois, une lecture alternative de la distribution des trajectoires les plus fréquentes au sein de chaque groupe de trajectoires met en évidence une hétérogénéité interne des

différents clusters, les trajectoires les plus fréquentes n'étant pas systématiquement (ou seulement) marquées par une expérience dominante d'appartenance de classe stable, bien que celles-ci soient les plus structurantes de chaque groupe. C'est ce que confirment les Figures 7.7. et 7.8., qui ordonnent les séquences selon la qualité de leur assignation dans le cluster concerné – les séquences les mieux représentées par le cluster étant rangées tout en haut de l'index-plot[11]. Sans surprise, les mieux décrites sont les séquences d'appartenance de classe stable, caractérisées par une insertion quasi directe dans la classe de destination, sans périodes de transition, c'est-à-dire qui ne sont pas marquées par une expérience de mobilité sociale. Cette hétérogénéité interne des différents groupes de trajectoires souligne la nécessité de procéder à leur décomposition, permettant d'identifier au sein de chaque milieu un ensemble de parcours homogènes, ce à quoi nous dédions la seconde partie de ce chapitre. Étant précisément intéressée par ces différentes voies d'accès aux classes sociales dont la typologie générale ne permet pas de rendre compte de façon satisfaisante (en raison de son caractère trop synthétique), c'est à la décomposition de ces clusters initiaux que nous allons procéder dans la prochaine section de ce travail, en cherchant à différencier au sein de chaque grand groupe de trajectoires les parcours qui se distinguent par des modalités de réalisation de destin de classe différentes.

[11] La valeur de la « silhouette » de chaque séquence varie de 0 à 1 : elle sera d'autant plus proche de sa valeur maximale qu'elle est plus « caractéristique » pour le cluster auquel elle est assignée, à savoir qu'elle est plus proche du centre de son groupe tout en étant éloignée du groupe le plus proche (Studer, 2012, p. 87-88).

FIGURE 7.7. – ***Distribution des séquences selon la valeur de la silhouette (hommes)***

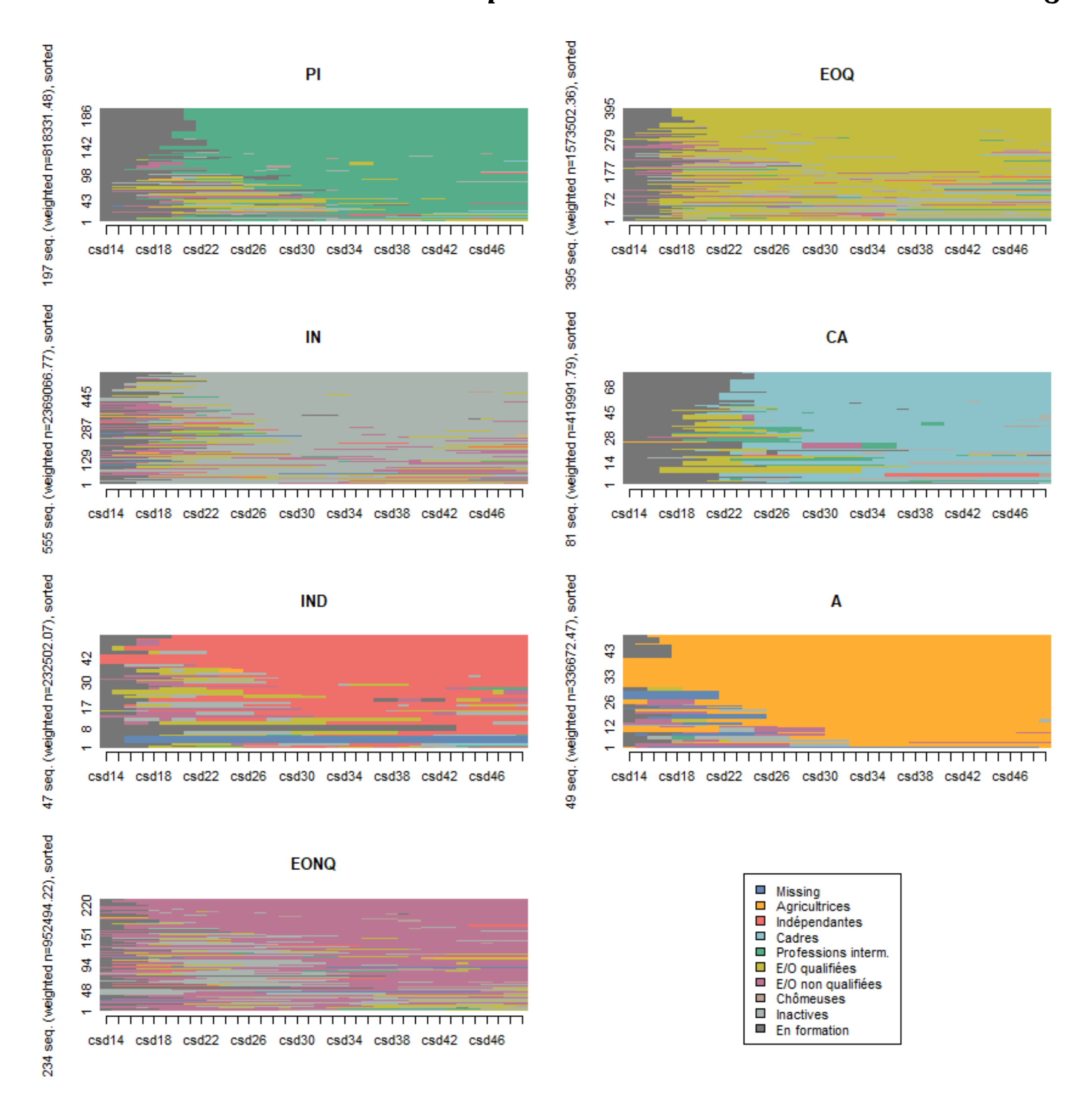


Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Note : Les séquences le mieux décrites par leur cluster d'appartenance se trouvent en haut de l'index plot.

FIGURE 7.8. – ***Distribution des séquences selon la valeur de la silhouette (femmes)***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Note : Les séquences le mieux décrites par leur cluster d'appartenance se trouvent en haut de l'index plot.

7.2. Explorer les voies d'accès aux destins de classe à l'aune de leurs ressorts sociaux

Lorsqu'il s'agit d'aller au-delà de la solution empirique qui consiste à regrouper les individus selon leur classe de destination afin de chercher les différents types de trajectoires qui émergent en leur sein, une des solutions consiste à augmenter tout simplement le nombre de groupes retenus dans la partition initiale (Robette, 2011 ;

Bukodi *et al.*, 2016). Toutefois, cette solution empirique n'a pas été retenue ici car elle ne permet pas de dégager, au sein de *chaque* cluster, les différentes voies d'accès qui lui sont propres. Autrement dit, multiplier le nombre de classes retenues par deux, en passant par exemple dans notre cas de 6 à 12 clusters, ne garantit pas que chacun des 6 clusters initialement retenus soit décomposé en deux sous-groupes. Or, c'est précisément une telle démarche qui nous intéresse, car elle permet de faire émerger, pour chaque classe sociale, les différentes voies qui lui sont associées, aussi peu fréquentes soient-elles. À l'instar de la démarche adoptée par Bühlmann en étudiant les voies d'accès à la *service class* (Bühlmann, 2010), nous optons donc ici pour une approche qui consiste à refaire une analyse de séquences sur chacun des clusters initialement identifiés, en arrêtant la décomposition au moment où les sous-clusters dégagés deviennent trop petits (n < 20 individus) ou alors – plus souvent – au moment où les nouveaux sous-clusters ne font émerger aucune information supplémentaire ou sociologiquement pertinente. Il est à noter que les seuls clusters pour lesquels cette décomposition n'a pas été réalisée sont la classe des agriculteurs chez les hommes, et les classes des deux fractions non salariées et les cadres chez les femmes, soit du fait d'effectifs trop faibles dans les clusters initiaux, soit en raison de l'homogénéité trop faible des sous-clusters qu'il était possible de dégager. Les résultats de cette démarche, qui est suivie d'une analyse exploratoire des ressources sociales associées aux trajectoires de classe différenciées, font l'objet d'une présentation séparée selon le genre : nous présentons d'abord les résultats pour les hommes, et ensuite pour les femmes.

7.2.1. La mobilité sociale de courte portée, un trait dominant des carrières masculines

S'agissant des hommes, la Figure 7.9. regroupe les résultats que nous avons obtenus en décomposant nos 6 clusters initiaux, tandis que le Tableau 7.2. en présente une description en termes de temps moyen passé dans les différentes positions de la structure sociale et en termes de poids absolu et relatif dans l'ensemble des trajectoires de classe.

Pour les *cadres*, trois voies d'accès sont identifiées. La première est caractérisée par une entrée directe et une carrière stable dans cette classe sociale (67 % des individus appartenant à ce cluster en font partie), tandis que les deux autres représentent des voies de mobilité : une de courte portée (en provenance des professions intermédiaires) qui concerne 21,5 % d'individus de ce cluster, et une de moyenne portée, en provenance de la fraction qualifiée des employés et des ouvriers, qui est la moins fréquente et concerne environ un homme sur dix de cette classe sociale. Dans les deux derniers cas, l'expérience

de mobilité semble se produire vers l'âge de 30 ans, en moyenne après environ 10 ans d'expérience professionnelle.

Pour les *professions intermédiaires*, on identifie deux voies d'accès et une voie de sortie tardive avec une mobilité ascendante vers les positions de cadres. Les carrières stables sont ici aussi les plus nombreuses, mais moins que chez les cadres, car uniquement un homme sur deux dans cette catégorie suit cette trajectoire de classe. En revanche, environ un tiers des individus appartenant à cette classe y ont accédé en moyenne vers l'âge de 30 ans, par une mobilité de courte portée, après en moyenne plus de dix ans d'expérience dans les positions d'employé ou d'ouvrier, essentiellement qualifiés. Enfin, une dernière voie concerne les individus qui, après en moyenne 17 ans de carrière passés dans les professions intermédiaires, deviennent cadres.

Concernant les *employés et les ouvriers qualifiés*, une majorité écrasante de cette catégorie passe pratiquement l'entièreté de la carrière dans la même position (85,6 % des individus de ce cluster), tandis que 14,4 % d'entre eux, après de longues années passées dans ces positions, finissent par accéder aux positions voisines de professions intermédiaires, en moyenne entre les âges de 35 ans et 40 ans.

Pour ce qui est de la *fraction non qualifiée* de la même classe, les carrières y sont également pour la plupart marquées par une stabilité (71,2 % de ces individus passent pratiquement toute leur carrière dans ces positions), tandis qu'un sur cinq seulement accède à la fraction qualifiée, en moyenne après l'âge de 35 ans[12].

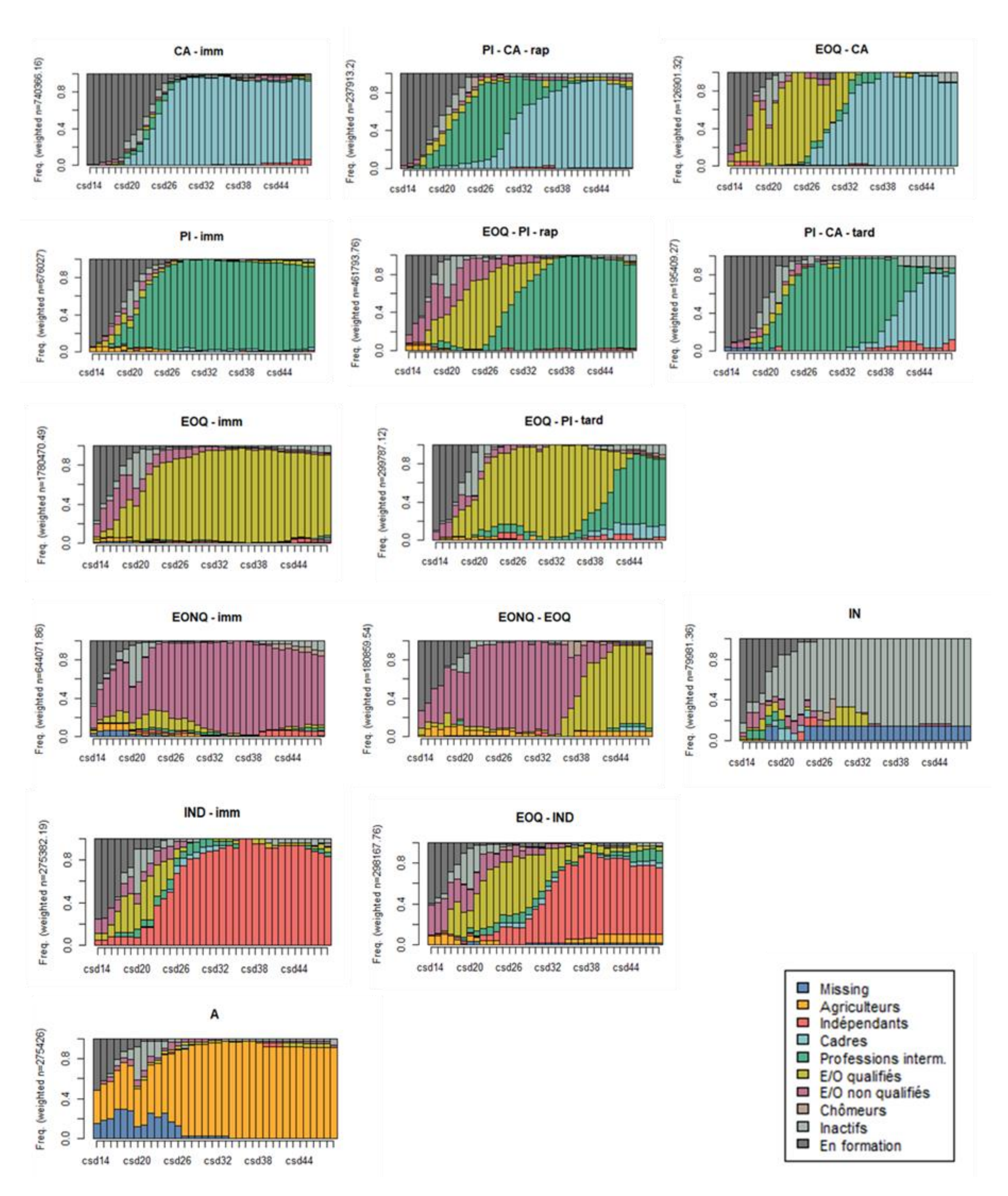
Enfin, pour ce qui est des deux *groupes non salariés*, les carrières que l'on y retrouve sont pratiquement opposées : tandis que les agriculteurs le sont pendant la vie entière, deux voies, presque également fréquentes, se dessinent lorsqu'il s'agit de devenir indépendant : une où les individus passent en moyenne 8 ans dans les positions d'ouvriers et d'employés qualifiés, et une autre où ils y accèdent soit directement (vers l'âge de 20 ans) ou bien après quelques années seulement de travail salarié.

Dans l'ensemble, une image de forte inertie des carrières de classe se dessine chez les hommes de tous les milieux sociaux. Les trajectoires de la majorité des individus sont caractérisées par une appartenance de classe stable, appartenance qui semble acquise très tôt, dès ou peu après la sortie du système scolaire. En allant des milieux les plus propices vers ceux qui sont les moins propices à l'immobilité sociale en cours de carrière, nous retrouvons 85,6 % des individus d'appartenance de classe stable dans le milieu des

[12] Enfin, apparaît ici un sous-cluster des hommes baptisé « IN », qui regroupe principalement des individus inactifs ou ayant des valeurs manquantes sur les parcours professionnels. Comme sa taille est modeste (n=20) et sa signification sociologique ambigüe, nous ne l'évoquerons pas dans la plupart des commentaires qui suivent.

employés et ouvriers qualifiés, 71,2 % chez les employés et ouvriers non qualifiés, 67 % chez les cadres, 50,7 % chez les professions intermédiaires, et 48 % chez les indépendants. Le milieu agricole est le seul où nous n'avons pas identifié de trajectoires d'accès qui impliquent une expérience de mobilité sociale. Toutefois, cette stabilité globale – qui implique qu'en moyenne deux hommes sur trois connaissent des parcours d'accès direct et d'appartenance stable à leur classe de destination – ne doit pas nous faire oublier que, selon les différents milieux sociaux, les carrières d'environ 15 % à 50 % des individus sont marquées par une expérience de mobilité. Pour environ deux individus mobiles sur trois, cette mobilité se produit relativement tôt, entre 30 et 35 ans, et pour les autres, un peu plus tardivement, entre les âges de 35 et 40 ans. Si les trajectoires de mobilité rapide et tardive divisent l'accès aux deux catégories salariées les plus qualifiées (cadres et professions intermédiaires), c'est uniquement une mobilité plus tardive vers la fraction qualifiée de la catégorie des ouvriers et employés qui semble réservée à la fraction non qualifiée de la même classe. Nous reviendrons plus en détail sur les ressources sociales associées à ces différentes voies d'accès aux classes de destination après avoir passé en revue la typologie analogue qui se dégage des parcours féminins.

FIGURE 7.9. – ***Typologies des voies d'accès aux différentes classes sociales (hommes)***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

TABLEAU 7.2. – ***Distribution et composition des différentes voies d'accès aux classes sociales (hommes)***

%	Cluster (hommes)	Les états dominants 1	%	2	%	3	%	% absolu	n	% relatif (au cluster)
Cadres										
	CA - immobilité	**CA**	64,6	**EF**	26			11,8	156	67
17,6	PI - CA - rapide	**CA**	45,3	**PI**	25,2	**EF**	17,3	3,8	53	21,5
	EOQ - CA	**CA**	49,7	**EOQ**	29,1	**EF**	9,9	2	29	11,5
Professions intermédiaires										
	PI - immobilité	**PI**	72,9	**EF**	15			10,8	147	50,7
21,3	EOQ - PI - rapide	**PI**	51	**EOQ**	22,1	**EONQ**	11,3	7,4	95	34,6
	PI - CA - tardive	**PI**	47,4	**CA**	19,2	**EF**	17,5	3,1	46	14,7
Employés et ouvriers qualifiés										
33,2	EOQ - immobilité	**EOQ**	73,6	**EONQ**	8,6	**EF**	8.0	28,4	414	85,6
	EOQ - PI - tardive	**EOQ**	50,2	**PI**	21,4	**EF**	10,7	4,8	69	14,4
Employés et ouvriers non qualifiés										
	EONQ - immobilité	**EONQ**	73,3	**EOQ**	6	**IN**	5,9	10,3	137	71,2
14,5	EONQ - EOQ	**EONQ**	51,8	**EOQ**	28	**EF**	8,9	2,9	39	20
	IN	**IN**	65,7	**Miss,**	11,2	**EF**	10,3	1,3	20	8,8
Indépendants										
9,2	IND - immobilité	**IND**	65,4	**EF**	10,2	**EOQ**	9,7	4,4	47	48
	EOQ - IND	**IND**	41,1	**EOQ**	22,4	**EONQ**	9,5	4,8	57	52
Agriculteurs										
4,4	A - immobilité	**A**	77	**Miss,**	8,1	**EF**	5,3	4,4	42	100
Total								*100*	*1351*	

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Le cluster des « cadres » regroupe 17,6 % des hommes. Ce cluster est composé à 67 % d'individus dont la trajectoire de carrière est marquée par une immobilité sociale, à 21,5 % d'individus ayant une trajectoire de mobilité rapide des positions de professions intermédiaires vers les positions de cadres et à 11,5 % d'individus qui accèdent aux positions de cadres depuis les positions d'employés et ouvriers qualifiés. En termes absolus, ces trois trajectoires de classe concernent respectivement 11,8 %, 3,8 % et 2 % des individus. Enfin, s'agissant des états dont ces différentes trajectoires sont composées, les cadres « immobiles », par exemple, passent en moyenne 64,6 % de temps de leur carrière dans la position de cadre (qui est ici l'état dominant), et 26 % de temps « en formation » (avant d'accéder aux positions de cadres).

Note : A – Agriculteurs ; IND – Indépendants ; CA – Cadres ; PI – Professions intermédiaires ; EOQ – Employés et ouvriers qualifiés ; EONQ – Employés et ouvriers non qualifiés ; CH – Chômeurs ; IN – Inactifs ; EF – En formation.

7.2.2. L'empreinte inégale de l'inactivité féminine selon les milieux sociaux

La Figure 7.10. présente les résultats que nous avons obtenus en décomposant les 7 clusters initiaux des femmes, tandis que le Tableau 7.3. propose une description des

sous-clusters ainsi identifiés. Nous l'avons dit, 3 clusters sur les 7 initialement décrits n'ont pas été davantage décomposés, du fait notamment de leurs effectifs trop faibles. Une autre différence importante sépare les parcours féminins des parcours masculins : tandis que, chez les premiers, les trajectoires de mobilité étaient presque exclusivement concernées par une mobilité sociale ascendante, chez les femmes il s'agit le plus souvent d'expériences d'inactivité, transitoire ou permanente, qui distinguent les carrières marquées par une « mobilité » de celles caractérisées par un ancrage stable sur le marché du travail.

La catégorie des professions intermédiaires et celle des employées et ouvrières qualifiées sont les seules pour lesquelles nous avons réussi à identifier une « vraie » mobilité de classe. Ainsi, au sein de la première catégorie, les trajectoires d'entrée rapide (vers l'âge de 20 ans) et de stabilité de carrière (majoritaires, car elles concernent 76,7 % d'individus de ce cluster) s'opposent ainsi à celles d'un accès plus tardif, le plus souvent après l'âge de 30 ans et en moyenne 7 ans d'expérience professionnelle dans la fraction qualifiée des employées et des ouvrières. Chez les employées et ouvrières qualifiées, l'entrée précoce et les trajectoires stables concernent 73,6 % des femmes, tandis qu'une personne sur quatre environ dans cette classe y a accédé seulement après avoir passé plusieurs années dans sa fraction non qualifiée ou/et en l'inactivité, vers l'âge de 30 ans.

L'inspection des trajectoires au sein du cluster regroupant les ouvrières et employées non qualifiées montre que si la majorité (66,3 %) partage le destin des non qualifiées pendant en moyenne 25 ans de carrière, une sur trois connait toutefois une interruption d'activité professionnelle, interruption qui dure en moyenne 11 ans.

Enfin, alors que la distribution de l'ensemble des séquences au sein de ces différents clusters féminins témoigne du caractère socialement situé de l'inactivité féminine (qui n'apparaît presque pas dans les trajectoires de cadres, ou peu dans les trajectoires des femmes occupant les positions de professions intermédiaires), c'est l'analyse du cluster formé par l'inactivité qui en donne une confirmation encore plus nette : si elle n'est pas liée à une condition quasi permanente (que connaissent 41,3 % des femmes au sein de ce cluster), elle se produit surtout dans les trajectoires des femmes ouvrières et employées, situées au bas de la structure sociale. En ce sens, outre ce parcours de quasi-immobilité dans l'inactivité, nous identifions deux types de trajectoires avec une empreinte importante d'inactivité, qui sont liées à la fois à la fraction qualifiée et non qualifiée des femmes employées et ouvrières : d'une part, celles associées à des sorties précoces vers l'inactivité, et d'autre part celles d'entrées tardives dans l'emploi, toutes deux sans doute fonction de la naissance et de l'âge des enfants.



FIGURE 7.10. – ***Typologies des voies d'accès aux différentes classes sociales (femmes)***

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

TABLEAU 7.3. – ***Distribution et composition des différentes voies d'accès aux classes sociales (femmes)***

%	Cluster (femmes)	Les états dominants 1	%	2	%	3	%	% absolu	n	% relatif (au cluster)
Cadres										
6,3	CA - immobilité	**CA**	58,3	**EF**	22,2	**EOQ**	7,6	6,3	81	100
Professions intermédiaires										
12,2	PI - immobilité	**PI**	72,1	**EF**	19,1	**IN**	3	9,4	151	76,7
	EOQ - PI	**PI**	49,8	**EOQ**	18,3	**EF**	15,1	2,8	46	23,3
Employées et ouvrières qualifiées										
23,5	EOQ - immobilité	**EOQ**	71,5	**EF**	10	**IN**	7	17,3	284	73,6
	EONQ - EOQ	**EOQ**	53,3	**IN**	18,6	**EONQ**	14,2	6,2	111	26,4
Employées et ouvrières non qualifiées										
14,2	EONQ - immobilité	**EONQ**	70,3	**EF**	7,4	**IN**	7,3	9,4	164	66,3
	EONQ - mobilité	**EONQ**	53,4	**IN**	31,1	**EF**	4,6	4,8	70	33,7
Indépendantes										
3,5	IND - immobilité	**IND**	57,4	**EF**	12,5	**EOQ**	9,8	3,5	47	100
Agricultrices										
5	A - immobilité	**A**	82,6	**EONQ**	5	**Miss,**	4,9	5	49	100
Inactives										
35,4	IN - immobilité	**IN**	81,7	**EF**	8,4	**EONQ**	4	14,6	236	41,3
	EOQ - IN	**IN**	54,1	**EOQ**	19,2	**EF**	14,6	8	110	22,5
	EONQ - IN	**IN**	63,7	**EONQ**	25,5	**EF**	4	7,7	122	21,7
	IN - EONQ	**IN**	54,1	**EONQ**	33	**EF**	5,1	2,6	45	7,4
	IN - EOQ	**IN**	49,5	**EOQ**	27,9	**EF**	9,2	2,5	42	7,1
Total								*100*	*1558*	

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Le cluster des « employées et ouvrières non qualifiées » regroupe 14,2 % des femmes. Ce cluster est composé de deux sous-clusters, dont le plus fréquent est celui qui regroupe les trajectoires des femmes immobiles dans cette catégorie ; elles passent 70,3 % de leurs carrières dans les positions non qualifiées ; ce parcours concerne 66,3 % des femmes faisant partie du cluster « employées et ouvrières non-qualifiées » et 9,4 % des femmes dans leur ensemble.

Note : A – Agricultrices ; IND – Indépendantes ; CA – Cadres ; PI – Professions intermédiaires ; EOQ – Employées et ouvrières qualifiées ; EONQ – Employées et ouvrières non qualifiées ; CH – Chômeuses ; IN – Inactives ; EF – En formation.

Ainsi, les trajectoires féminines, tout comme les trajectoires masculines, semblent dans l'ensemble caractérisées par une grande inertie sociale : environ deux femmes sur trois connaissent des trajectoires stables marquées par une expérience de classe dominante. Les milieux des professions intermédiaires d'une part, et des employées et ouvrières qualifiées d'autre part, sont les seuls où nous avons réussi à identifier de « vraies » trajectoires de mobilité de classe. Dans les deux cas, ces expériences – impliquant une mobilité ascendante vers la classe sociale voisine dans la hiérarchie

sociale – sont rares et concernent environ une femme sur quatre de ces milieux. Les autres trajectoires de mobilité sont surtout associées à des expériences d'inactivité, cette dernière étant à la fois plus fréquente et plus structurante (en termes de poids temporel) pour les trajectoires des femmes situées au bas de la structure sociale.

Au final, si pour une grande partie des enquêtés l'hypothèse d'*occupational maturity* peut s'avérer d'une certaine validité empirique, elle ne s'applique pas de façon universelle à tous les milieux sociaux. Par ailleurs, les trajectoires de classe marquées par une mobilité plus tardive – qui se réalise vers l'âge de 35 ans, voire souvent à 40 ans –, sont certes minoritaires mais néanmoins existantes et témoignent que pour une partie des individus, dont on pourrait penser qu'ils sont aussi proches de leur classe de destination que de leur classe d'origine en termes de temps passé dans ces positions respectives, cette hypothèse ne peut pas être entièrement validée. Afin d'avoir une idée plus claire des profils sociaux des individus dont nous venons d'établir les différentes voies d'accès aux classes sociales, nous consacrons la suite de ce chapitre à l'analyse exploratoire de leurs profils en termes de niveau d'éducation, d'origine sociale et de taux d'accès à la propriété, autant de ressources permettant d'identifier des ressorts sociaux sous-jacents à ces dynamiques de carrière différenciées.

Cette analyse des caractéristiques des individus que l'on retrouve au sein des différentes trajectoires s'appuie sur deux types d'informations : d'une part, les séquences « médoïdes », c'est-à-dire les séquences centrales de chaque cluster[13], séquences dont on décrit le profil social selon l'année de naissance, les catégories sociales occupées selon l'âge et l'origine sociale (position de la mère et du père[14]). On ajoute à ces informations deux indicateurs subjectifs : le premier concerne la réponse à la question où les répondants étaient invités à dire dans quelle mesure ils se sentent libres de choisir le cours de leur vie (les réponses prennent les valeurs entre 1 - pas du tout libre et 6 - tout à fait libre) ; le second porte sur la question où les enquêtés étaient invités à choisir parmi 8 dessins celui qui représente le mieux leur vie (voir l'Annexe 7.2. pour la formulation des deux questions). Ces questions subjectives, qui ne sont mobilisées qu'à des fins purement illustratives (sans faire l'objet d'une analyse en soi), nous paraissent importantes à la fois comme un moyen « de donner un peu de vie » à notre typologie, et comme un moyen d'apprécier la façon dont les enquêtés eux-mêmes ressentent les trajectoires de vie dont

[13] Dans l'algorithme PAM que nous avons utilisé pour construire notre typologie, un médoïde correspond « à l'observation d'un groupe ayant la plus petite somme pondérée des distances aux autres observations de ce groupe » (Studer, 2012, p. 82). En cherchant à regrouper les observations avec le médoïde correspondant, l'algorithme cherche à minimiser la somme pondérée des distances au médoïde.

[14] Sur ce point, nous souhaitons dès à présent rappeler que les deux variables indicatrices du milieu social d'origine sont malheureusement assez mal renseignées dans l'enquête *Histoire de vie* (voir le Tableau 6.1., chapitre 6), ce qui explique en partie pourquoi nos analyses reposant sur ces variables n'ont été que rarement conclusives.

nous avons figé le caractère social au moyen d'une typologie[15]. En plus de l'analyse des médoïdes (Tableaux 7.4. et 7.5.), nous proposons, pour chaque sous-cluster, des statistiques descriptives permettant d'en avoir une image plus globale et aussi de contextualiser ces séquences représentatives dans un cadre plus général que nous reconstruisons en utilisant les informations sur l'origine sociale, le niveau d'éducation et le taux d'accès à la propriété[16]. Toutes les analyses ci-dessous s'appuient sur les statistiques descriptives présentées en détail dans l'Annexe 7.3. de ce chapitre. Nous présentons d'abord les résultats pour les hommes, et revenons aux carrières féminines seulement dans un second temps.

7.2.3. Chez les hommes, même milieu, mais fractions de classe différentes

Cadres : La comparaison des trois séquences médoïdes au sein du cluster des cadres fait ressortir le fait que les voies qui mènent aux professions libérales, aux positions d'ingénieurs et de cadres techniques et aux positions de cadres administratifs et commerciaux d'entreprise ne sont pas identiques : directes dans le premier cas, elles sont davantage marquées par une expérience de mobilité sociale ascendante dans les deux derniers cas. À ces destins et voies différenciées correspondent par ailleurs des ressources différentes : si l'inspection des médoïdes le suggère déjà, c'est surtout l'analyse des origines sociales et des niveaux d'éducation au sein de ces sous-clusters qui montre qu'à mesure que l'on passe du premier type de trajectoire (directes) au deuxième type (trajectoire de mobilité sociale de courte portée) puis au troisième (marqué par une mobilité de moyenne portée), la proportion de diplômés du supérieur baisse (de 81,5 % dans le premier, à 62,6 % dans le deuxième et seulement 19,4 % dans le troisième cas), tandis que celle des diplômés du secondaire (2ème cycle) augmente. De façon analogue, les fils de cadres sont les plus nombreux parmi les cadres immobiles, tandis que la distribution des origines sociales devient de plus en plus défavorable en allant vers les deux autres types de trajectoires.

---

[15] Un inconvénient important des deux questions subjectives telles qu'elles ont été posées est qu'elles ne précisent pas à quel domaine de vie elles se réfèrent, car elles parlent de la « vie » en général, comprise comme un tout. Toutefois, étant donné la place importante qu'occupe le travail dans les identités (Garner, Méda et Sénik, 2006), on peut raisonnablement penser que, s'il n'est pas le seul ou le principal facteur qui détermine ces réponses, il y joue au moins un rôle important, à côté de la famille, qui constitue la sphère d'identification de loin la plus importante (Samuel, 2008a).

[16] Nous avons souhaité systématiser cette description à l'aide d'un modèle multinomial afin d'identifier les facteurs déterminant les différentes voies d'accès aux classes sociales. Toutefois, du fait des effectifs trop réduits dont nous disposons, et malgré plusieurs tentatives impliquant différentes spécifications du modèle, et différents regroupements des variables indépendantes et de la variable dépendante, les modèles auxquels nous avons aboutis étaient de trop faible puissance et qualité statistiques (les intervalles de confiance étaient astronomiques), ce pourquoi nous avons opté pour une démarche plus descriptive et exploratoire afin de décrire les profils sociaux associés aux différentes classes sociales.

Professions intermédiaires : De nouveau, la comparaison des étapes professionnelles qui composent les séquences médoïdes des trois trajectoires que l'on retrouve au sein de ce cluster met en évidence l'hétérogénéité des positions ainsi atteintes : diplômé du supérieur et instituteur toute sa vie (trajectoire d'immobilité), ouvrier (non) qualifié, diplômé de l'enseignement secondaire du premier cycle, qui atteint la position de contremaître (trajectoire de mobilité ascendante d'entrée dans les professions intermédiaires) ou contremaître, diplômé de l'enseignement supérieur, qui à l'âge de 41 ans devient ingénieur ou cadre technique (trajectoire de mobilité ascendante de sortie des professions intermédiaires en direction de celles des cadres). À nouveau, les ressorts sociaux de ces trajectoires diffèrent : si les immobiles de cette classe sont plus diplômés que les « parvenus » à cette classe (60,6 % des premiers possèdent un diplôme égal ou supérieur au BAC, contre 29,7 % des seconds), ce sont bien les individus de cette classe qui finissent par accéder aux positions de cadres qui sont les plus diplômés (83,7 % sont titulaires d'un diplôme équivalent ou supérieur au BAC). Ces derniers sont néanmoins moins diplômés que les individus de ces catégories qui deviennent cadres plus tôt (et qui de ce fait appartiennent au cluster précédent), ce qui doit en partie expliquer cette période d'ascension plus longue (qui est, pour la séquence médoïde, de 18 ans).

Ouvriers et employés qualifiés : La séquence médoïde qui représente les individus ancrés dans cette classe sociale renvoie ici à l'expérience d'un ouvrier qualifié artisanal, là où la séquence associée à la filière d'entrée tardive vers les professions intermédiaires est illustrée par la trajectoire d'un employé de la fonction publique qui est devenu technicien à l'âge de 42 ans. Le diplôme s'avère ici encore structurant pour la voie de carrière suivie : si, dans les deux catégories, environ un homme sur deux dispose seulement d'un diplôme du secondaire du premier cycle, c'est chez les ouvriers qualifiés qui ne font l'expérience d'aucune mobilité sociale en cours de carrière que l'on retrouve davantage d'individus sans diplôme ou avec un diplôme de l'école primaire (35,4 % contre 10,3 % chez les mobiles). S'ajoute à cela une distribution des origines sociales moins favorable, puisque les premiers sont bien plus souvent fils d'ouvriers non qualifiés que les seconds, qui sont eux beaucoup plus souvent issus du milieu des ouvriers et des employés qualifiés que de la fraction non qualifiée de cette classe.

Ouvriers et employés non qualifiés : La trajectoire centrale du groupe d'individus qui ne quittent jamais le milieu des ouvriers non qualifiés est illustrée par l'expérience d'un ouvrier agricole qui, ayant commencé à travailler à l'âge de 16 ans, rejoint 16 ans plus tard le milieu de l'usine qu'il ne quittera plus par la suite, là où l'expérience d'un ouvrier industriel non qualifié passant, à l'âge de 40 ans, dans la fraction qualifiée de la même classe illustre la trajectoire de mobilité sortante de cette classe. Toutefois, l'analyse des origines sociales et des niveaux d'éducation des individus qui connaissent ces deux

types de trajectoires n'indique aucune différence remarquable, si ce n'est que ceux qui ne quittent jamais les conditions non qualifiées sont aussi plus souvent en bas de l'échelle éducative : 63,9 % n'ont aucun diplôme ou disposent du seul certificat d'études primaires, contre 53 % de ceux qui connaissent une mobilité ascendante de courte portée, qui sont, eux, plus souvent diplômés de l'enseignement secondaire. Par ailleurs, la comparaison des dessins que ces individus ont choisis pour décrire leurs vies invite en partie à relativiser le caractère ascendant de la mobilité identifiée au sein de ce cluster, qui non seulement n'est pas d'une grande portée sociale (car elle implique seulement de passer dans la fraction qualifiée de la même classe), mais encore selon toute vraisemblance n'est pas forcément vécue comme telle.

Concernant les milieux non salariés, la différence entre les *agriculteurs* et les autres indépendants est remarquable et bien connue. Comme représentant de la classe agricole apparaît l'individu diplômé du secondaire, issu d'une famille agricole, qui commence à travailler dès l'âge de 17 ans et qui ne quitte plus jamais la terre par la suite. Si cette séquence est représentative du fait que 84,7 % des individus de cette classe ont un père agriculteur, les individus suivant ce parcours sont beaucoup moins diplômés qu'elle ne le laisse entendre : 70,6 % ne disposent d'aucun diplôme ou disposent uniquement du diplôme sanctionnant l'enseignement primaire.

À cette expérience de trajectoire figée s'opposent les expériences des *indépendants* dans le milieu urbain, où les deux types de trajectoires sont marquées par une mobilité, dont le sens est pourtant profondément différent. L'individu représentatif de la faible mobilité (quasi-immobilité) dans ce milieu est celui qui accède à la position d'artisan après 5 ans de travail en tant qu'ouvrier qualifié, alors que l'individu dont l'accès à cette catégorie a lieu plus tardivement est devenu artisan (probablement chauffeur) après avoir exercé le même métier (de chauffeur) en tant que salarié pendant 12 ans. L'inspection plus générale des origines et des diplômes dont disposent les individus au sein de ce cluster suggère que les immobiles de cette classe sont à la fois plus souvent fils d'indépendants (41,7 % contre 23,2 % chez les seconds) et plus diplômés, bien que dans l'ensemble ils demeurent souvent peu ou pas diplômés. Ainsi, tandis que la première voie implique une mobilité transitoire (qui s'inscrit par ailleurs souvent dans les courants de contre-mobilité), c'est la seconde voie qui semble davantage correspondre à un parcours de mobilité – plus lente – par la mise à son compte pour une partie des ouvriers qualifiés[17].

[17] Il est enfin intéressant de noter que, quelle que soit la classe de destination, et même si dans l'ensemble les individus médoïdes ont tendance à voir leur vie comme suivant une trajectoire ascendante, ce sont les hommes dont l'appartenance de classe a été marquée par une stabilité qui se sentent plus libres que les autres dans le choix du cours de leur vie (et choisissent souvent la valeur maximale sur l'échelle de liberté), ce qui semble mettre en évidence le

Enfin, pour compléter cette analyse exploratoire des profils sociaux, nous explorons les taux d'accès à la propriété en fonction de la trajectoire de classe suivie. Les résultats sont présentés dans l'Annexe 7.3. Pour résumer, s'agissant des hommes, il existe une variation des taux d'accès à la propriété au sein de la plupart des milieux sociaux selon la voie par laquelle l'individu y a accédé. En plus de varier dans le même sens que la position dans la hiérarchie salariale[18], le taux de propriété du logement principal ou secondaire (qui baisse à mesure que l'on descend dans la hiérarchie sociale, tout en étant important dans les milieux non salariés) varie également selon la trajectoire de classe empruntée pour accéder au milieu social de destination. En ce qui concerne la détention du logement principal, ces variations sont relativement prononcées chez les cadres (mais seulement entre ceux devenus cadres tardivement et tous les autres), employés et ouvriers qualifiés et chez les indépendants, où les individus stables (ancrés) sont plus souvent propriétaires que ceux qui accèdent à ces milieux par mobilité. Pour les milieux où elles sont moins prononcées (cadres et professions intermédiaires), la distinction selon la trajectoire de classe s'opère notamment dans l'accès à la propriété d'une résidence secondaire, qui est très discriminante de l'appartenance de classe stable dans les strates supérieures de la société, de même que de l'accès rapide à l'indépendance. Indicateur d'aisance matérielle préalable ou conséquente au parcours professionnel, le taux d'accès à la propriété du logement met en évidence des inégalités sociales dont nos analyses ne peuvent que sous-estimer la portée : ainsi, les hommes ayant suivi les différents parcours de classe ne semblent pas occuper des positions analogues sur le marché du logement, car les taux d'accès à la propriété du logement principal varient bel et bien non seulement entre, mais aussi au sein des différents milieux sociaux.

Dans l'ensemble, que nous apprennent ces résultats ? La plupart des parcours, rappelons-le, représentent des parcours de trajectoires de classes stable et ne sous-entendent souvent aucun changement significatif dans la vie professionnelle. Un autre ensemble de trajectoires identifiées, minoritaires mais néanmoins existantes, comprend au moins une expérience de mobilité qui, comme le montrent les séquences médoïdes, est souvent progressive et réalisée par étapes, bien qu'elle demeure dans l'ensemble de courte portée. Plus important encore, les analyses exploratoires des profils sociaux des individus connaissant les différentes trajectoires de classe (qu'ils soient mesurés par l'origine sociale, par le niveau d'éducation ou par le taux d'accès à la propriété) suggèrent que ces deux grands types de parcours ne sont pas associés aux mêmes fractions des

sentiment de contrôle de sa vie que peut procurer la stabilité professionnelle, là où l'expérience de mobilité rappelle que tout ne dépend pas forcément de nous.

[18] En effet, quelle que soit la trajectoire d'accès au milieu social de destination, le taux de propriété du logement principal passe de 88,9 % chez les cadres à 51,5 % chez les non qualifiés, tandis que les proportions équivalentes pour le logement secondaire sont de 40,8 % et 15,5 %.

classes de destination, ce qui invite à prendre en considération le niveau moins agrégé de la nomenclature de classe, qui en l'état, risque de masquer des différences importantes.

C'est pourquoi nous avons, pour chaque catégorie socioprofessionnelle (à deux chiffres) regardé, à l'âge de 49 ans, comment les individus qui en font partie y ont accédé. Les résultats (présentés en Annexe 7.3.) montrent très clairement qu'à des voies différenciées correspondent des destinations différentes. Ainsi, pour ne prendre que quelques exemples parmi les plus marquants : parmi les cadres, les professions libérales (auxquelles on accède presque exclusivement par des voies directes) s'opposent aux cadres de la fonction publique ou d'entreprise, et encore plus nettement aux ingénieurs, dont les trajectoires de classe sont souvent (pour au moins un individu sur deux qui en fait partie) marquées par une mobilité sociale ascendante. Il en va de même dans les milieux des professions intermédiaires, où les trajectoires des instituteurs ou des professions intermédiaires de la santé et du travail social s'opposent à celles des professions intermédiaires des entreprises ou encore des contremaîtres, beaucoup plus accessibles aux individus en voie d'ascension sociale. Chez les indépendants enfin, les artisans (par l'importance plus grande des individus arrivés dans ce milieu par une expérience de mobilité) se distinguent des chefs d'entreprise ou des commerçants, dont les trajectoires apparaissent dans l'ensemble moins souvent marquées par une expérience de mobilité sociale.

Il est ainsi intéressant de noter que, que ce soit dans le milieu des cadres (Thélot et Thelot, 1979 ; Galland et Rouault, 1998), des professions intermédiaires (Deauvieau et Dumoulin, 2010) ou encore des indépendants (Dubost et Tranchant, 2019), les clivages internes identifiés dans les études ayant analysé plus particulièrement chacun de ces différents milieux sociaux[19] correspondent bien à la séparation que dessinent les trajectoires de classe médoïdes de nos différents milieux sociaux, ainsi que les profils sociaux correspondants. Ces constats témoignent d'une double utilité des analyses des trajectoires de classe : au-delà des enseignements qu'elles fournissent sur les parcours de vie dont elles marquent durablement le déroulement, elles mettent en évidence les fractions de classe qu'elles contribuent à définir[20]. En d'autres termes, les parcours ascendants auraient d'autant plus de chances de se produire au cours d'une carrière qu'ils seraient destinés vers les fractions les moins bien dotées du milieu social immédiatement

[19] Ces clivages sont souvent définis en termes d'hérédité de certaines positions, de niveau de diplôme, de degré d'homogamie sociale, ou encore de conditions matérielles qui leur sont associées.

[20] Cela rappelle les tentatives récentes d'amélioration de l'homogénéité interne des différents groupes sociaux, qui proposent, par exemple, de distinguer les fractions managériale et professionnelle de la catégorie équivalente à celle des cadres dans les nomenclatures de classe internationales (voir Smallenbroek, Hertel et Barone, 2021) ou qui, dans le contexte français, argumentent en faveur de la décomposition du groupe des « cadres » en deux parties, l'une à plus haut niveau de revenu, lié au capital économique et au secteur privé (classe supérieure) et l'autre à niveau de revenu inférieur, lié au capital culturel et au secteur public (Préteceille, 2018).

supérieur, ou alors vers des métiers bien spécifiques pour les indépendants, ce qui, *in fine*, contribue à maintenir des frontières sociales (certes moins visibles mais néanmoins existantes) entre les « parvenus » et les « établis » de différents milieux sociaux, et réaffirme ainsi la forte inertie qui caractérise les inégalités sociales.

TABLEAU 7.4. – ***Séquences médoïdes (hommes)***

Classes	Trajectoire	Gén.	Niveau d'éducation	CS occupées selon l'âge	Dessin de vie	Liberté (de 0 à 6)	CS_père	CS_mère
Cadres								
CA - immobilité		1941	Supérieur	25-35 Prof. libérale 36-49 Cadre adm. et comm. d'entreprise		6	EOQ	IN
PI - CA - rapide		1946	Supérieur	21-22 Prof. intermédiaires d'entreprise 23-31 Contremaître et al. 32-41 Cadre admin. et comm. d'entreprise 42-49 Ingénieur et cadre technique		4	A	A
EOQ - CA		1951	Secondaire - 2ème c.	18-29 Employé adm d'entreprise 30-49 Cadre adm. et comm. d'entreprise		4	EONQ	EONQ
Professions intermédiaires								
PI - immobilité		1940	Supérieur	22-49 Instituteurs et assimilés		6	/	/
EOQ - PI - rapide		1951	Secondaire - 1er c.	18 - Ouvriers NQ artisanal 19-21 Ouvrier NQ industriel 22-30 Ouvrier Q. industriel 31-33 Technicien 34-49 Contremaître et al.		4	/	IN
PI - CA - tardive		1951	Supérieur	22 - Inactif 23-25 Contremaître et al. 26-40 Technicien 41-49 Ingénieur et cadre technique		4	EOQ	/
Employés et ouvriers qualifiés								
EOQ - immobilité		1953	Secondaire - 1er c.	18-19 - Ouvrier NQ artisanal 20 - Inactif 21-49 Ouvrier Q. artisanal		5	A	A
EOQ - PI - tardive		1949	Secondaire - 2ème c.	20 - Inactivité 21-41 Employé de la fonction publique 42-49 Technicien		5	PI	IN
Employés et ouvriers non qualifiés								
EONQ - immobilité		1941	Secondaire - 1er c.	16-19 Ouvrier agricole 20-21 - Inactif 22-31 Ouvrier agricole 32-49 Ouvrier NQ industriel		6	A	A
EONQ - EOQ		1935	Secondaire - 1er c.	18-39 Ouvrier NQ industriel 40-49 Ouvrier Q industriel		5	/	PI
Indépendants								
IND - immobilité		1938	Sans diplôme ou éc.primaire	18-22 Ouvrier Q. industriel 23-49 Artisan		6	PI	/
EOQ - IND		1942	Sans diplôme ou éc.primaire	19 - Ouvrier NQ industriel 20-21 Inactif 22-33 Chauffeur 34-49 Artisan	/	4	/	IND
Agriculteurs								
A - immobilité		1939	Secondaire - 1er c.	17-49 Agriculteur		6	EOQ	A

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

7.2.4. Chez les femmes, polarisation sociale des parcours professionnels

Qu'en est-il des séquences médoïdes et des profils sociaux des femmes ayant connu les différentes trajectoires de classe ?

Cadres : 66,2 % des femmes de cette classe sont diplômées du supérieur et 41 % filles d'un père cadre ou appartenant à la catégorie des professions intermédiaires. La séquence médoïde des femmes cadres en apparaît comme un très bon représentant : une femme qui, directement après ses études, à l'âge de 25 ans, a accédé à la position des professeurs et des professions intellectuelles supérieures. Le fait que l'on n'ait pas réussi à dégager un sous-cluster des femmes mobiles vers ces positions supérieures suggère que les femmes qui deviennent cadres par une mobilité sociale en cours de vie sont très peu nombreuses, et que, plus généralement, si cette position de cadre leur est accessible, elle ne l'est que pour les femmes les mieux dotées socialement.

Professions intermédiaires : La trajectoire médoïde de l'expérience de stabilité dans cette classe est celle d'une femme qui, à l'âge de 21 ans, a accédé à la position associée aux professions intermédiaires de la santé et du travail social avec un diplôme de l'enseignement secondaire du deuxième cycle. Sous ce dernier aspect, elle n'est pas véritablement représentative de cette trajectoire, car 59,3 % des femmes ayant fait l'expérience de l'immobilité dans cette classe sont diplômées du supérieur (soit le double de la proportion équivalente chez les hommes) qui, à la différence des hommes où de tels profils se destinent à des professions de cadres, ont le plus souvent pour destination cette catégorie. Cela suggère que cette trajectoire est pour les femmes, faute de pouvoir accéder au sommet de la structure sociale, un substitut fonctionnel des positions les plus élevées, toujours trop peu accessibles aux femmes. Moins diplômées que les femmes faisant partie des professions intermédiaires toute leur vie, les femmes mobiles (ascendantes) vers ces catégories sont néanmoins une sur deux à avoir un diplôme équivalent ou supérieur au BAC, alors que les hommes suivant un parcours similaire ne sont qu'un sur trois. Une bonne représentante de cette trajectoire de mobilité est une employée administrative de 20 à 29 ans, qui gravit les échelons pour passer vers les positions équivalentes du niveau supérieur.

Employées et ouvrières qualifiées : La trajectoire d'immobilité sociale dans cette catégorie est représentée par une employée de la fonction publique, diplômée du secondaire du 2ème cycle, qui commence à travailler à l'âge de 18 ans, et qui, 12 ans plus tard, passe dans le secteur privé pour exercer le même type de profession. Dans l'ensemble, lorsqu'elles sont immobiles, les femmes de ce milieu sont un peu plus diplômées que celles qui ont accédé à ces positions par mobilité ascendante (75,2 % ont

ainsi un diplôme de l'enseignement secondaire de premier ou du deuxième cycle contre 62,4 % de ces dernières), ce qui semble les protéger d'une certaine précarité professionnelle à laquelle sont exposées leurs homologues mobiles. Une trajectoire représentative de ces dernières est une femme diplômée du secondaire du premier cycle, qui oscille entre les professions des services directs aux particuliers et l'inactivité, avant d'atteindre une position stable d'employée administrative d'entreprise à l'âge de 29 ans. Le parcours de mobilité est ici profondément différent de celui décrit chez les hommes, et laisse davantage entendre qu'il s'agit d'expériences de mobilité entre des positions plus ou moins précaires plutôt que d'un bassin d'emplois à destination des positions supérieures.

Il en va quasiment de même pour les trajectoires des femmes faisant partie de la *fraction non qualifiée* de la même classe : très peu diplômées (une sur deux est en effet ici sans diplôme ou avec un diplôme de l'école primaire), les femmes immobiles dans cette catégorie ne semblent pas différer beaucoup des femmes dont les parcours sont coupés par une expérience longue d'inactivité, si ce n'est que ces dernières ont plus souvent une mère inactive et un père ouvrier non qualifié. Dans ce cas encore, l'exemple d'une trajectoire continue est celle d'une salariée agricole (issue d'un milieu social analogue) là où l'exemple de la trajectoire mobile est un parcours marqué par une instabilité professionnelle, des expériences d'emploi dans les services directs aux particuliers et une expérience de l'inactivité relativement longue (12 ans), liée probablement au retrait du marché du travail suite à la naissance d'un (ou plusieurs) enfant(s).

En ce qui concerne les cinq trajectoires durablement marquées par l'*inactivité*, comme le suggèrent à la fois les séquences médoïdes et les statistiques descriptives de ce cluster dans l'ensemble, à peu d'exceptions près, ces femmes ont en commun d'être souvent très peu ou pas du tout diplômées. Si le profil représentatif des trajectoires entièrement ancrées dans l'inactivité semble être d'origine supérieure (une femme fille d'un cadre et d'une mère elle-même inactive), les caractéristiques des médoïdes associés à d'autres parcours d'inactivité ne laissent pas de doute quant au milieu social dont elles font partie. La différence principale est que les sous-clusters des femmes sortant de façon permanente du marché du travail sont représentées par les ouvrières (qualifiées et non qualifiées) quittant l'usine, là où les insertions très tardives sur le marché du travail sont représentées par les femmes exerçant les professions des employées rentrant au bureau. Il est enfin intéressant de constater que c'est au sein de ce cluster (formé par des expériences variées d'inactivité) que les femmes choisissent le plus souvent le dessin qui illustre une vie stable (pour ne pas dire monotone) ou alors simplement bouleversée par des hauts et des bas qui ne donnent toutefois pas lieu à un ressenti d'ascension sociale

importante, plus fréquent dans d'autres milieux sociaux, plus propices à donner lieu au phénomène de l' « illusion biographique » (Bourdieu, 1986).

S'agissant enfin des femmes appartenant au milieu *non salarié,* contrairement à ce que suggère la comparaison du niveau d'éducation des trajectoires centrales des deux groupes non salariés, les femmes indépendantes (illustrées par une femme qui, après six ans de travail en tant qu'employée d'entreprise, se met à son compte et devient commerçante à l'âge de 25 ans) sont bien plus diplômées que les femmes du milieu agricole (représentées par une femme qui devient agricultrice dès l'âge de 17 ans). En réalité, les secondes sont 69,5 % à ne pas avoir de diplôme ou à disposer du seul diplôme de l'enseignement primaire (contre 40,4 % des premières) ; les indépendantes sont aussi souvent contre-mobiles, car 26 % ont un père indépendant, tandis que la majorité (plus de 75 %) des agricultrices ont un père et une mère dans le même milieu.

Passant maintenant à l'analyse des chances d'accéder à la propriété chez les femmes des différents milieux sociaux avec des trajectoires professionnelles différentes, nous remarquons tout d'abord que, de façon similaire aux hommes[21], la part des propriétaires s'élève avec la position sociale, tout en étant forte dans le milieu non salarié. De toutes les catégories de femmes, les femmes inactives sont celles qui sont le moins souvent propriétaires de leur logement principal et, avec les ouvrières et employées non qualifiées, elles ont le moins propriétaires d'une résidence secondaire. En plus d'être à l'écart du marché du travail, elles sont donc plus souvent que les autres à l'écart des titres de propriété[22]. Cheffes du foyer dont elles assurent le maintien et la reproduction à temps complet, les femmes inactives disposent moins souvent que les autres d'une reconnaissance formelle de leur statut et ont moins de chances que les autres de le transformer en capital[23]. En revanche, il est moins évident de rendre compte de la variation des taux de propriété selon les parcours professionnels des femmes, car leurs trajectoires de mobilité représentent le plus souvent des trajectoires marquées par des

---

[21] Les femmes sont un peu moins souvent propriétaires du logement principal que les hommes. Le genre du capital n'apparaît donc pas clairement dans nos données. Ces configurations de propriété genrée seraient sans doute plus faciles à repérer si l'on avait des informations sur la répartition de la propriété au sein des couples, notamment des résidences secondaires, ce qui n'est malheureusement pas le cas avec l'enquête *Histoire de vie* (voir Bessière et Gollac, 2020, p. 53-89).

[22] Les femmes cadres sont 76,1 % à être propriétaires de leur résidence et 53,9 % à disposer de la propriété d'un autre logement. Les proportions correspondantes sont de 62,1 % et de 21,6 % chez les femmes inactives, et de 64,9 % et 22,2 % chez les femmes employées ou ouvrières non qualifiées.

[23] Cette observation fait écho aux résultats d'une recherche récente sur le lien entre l'accès des femmes au patrimoine (y compris la propriété du logement principal) et leurs histoire d'emploi et biographie conjugale (Nutz, 2022). L'article met en évidence une amélioration de la position absolue et relative (au sein du couple) des femmes en termes d'indépendance économique (qui passe par l'accumulation de titres de propriété en nom propre ou en copropriété au sein du couple) à mesure que leurs continuité et stabilité d'emploi augmentent. À l'inverse, les épisodes d'interruption de carrière et la situation des femmes au foyer semblent associés à une dégradation de la situation patrimoniale des femmes à un âge plus avancé.

épisodes d'inactivité et non de véritables expériences de mobilité sociale. Sur les deux milieux dans lesquels nous avons identifié des variations des voies d'accès qui s'apparentent à des trajectoires de classe différentes (professions intermédiaires et les employés et ouvriers qualifiés), les variations vont dans le même sens que celles des hommes, bien qu'elles soient très peu prononcées dans le second cas.

Dans la mesure où l'inactivité affecte considérablement les trajectoires professionnelles des femmes (au-delà du cluster qui lui est exclusivement réservé), à la place de l'analyse des professions détaillées des femmes de chaque cluster (qui, du fait de l'importance de l'inactivité féminine, n'a pas été très conclusive), nous avons préféré comparer les situations professionnelles des filles à celles de leur mère, et analyser la distribution de leurs trajectoires selon leur propre niveau d'éducation. Les résultats (présentés en Annexe 7.3.) suggèrent que, plus la mère est située en haut de l'échelle sociale, moins ses filles sont susceptibles de faire expérience de l'inactivité, l'expérience dont le caractère socialement situé est par ailleurs confirmé par l'examen analogue des destins des femmes selon leur niveau d'éducation : plus les femmes sont diplômées, moins elles ont de chance de faire l'expérience de trajectoires d'inactivité (autant transitoire que permanente). Ces deux observations sont cohérentes avec les résultats d'autres travaux, qui soulignent à la fois la forte empreinte de l'inactivité maternelle sur celle de leurs filles (Robette, Lelièvre et Bry, 2012), mais aussi l'importance de l'effet de diplôme sur la continuité d'emploi des femmes et sur leur degré d'intégration sur le marché du travail (Guergoat-Larivière et Lemière, 2018).

Fonction inverse du niveau de diplôme et fonction directe de l'importance de l'inactivité chez leurs mères, le poids de l'inactivité ne semble pas varier selon la position du père des enquêtées, suggérant ainsi le caractère genré de la transmission intergénérationnelle chez les femmes (Marry, Fournier-Mearelli et Kieffer, 1995 ; Remillon et Lelièvre, 2018 ; Kleven *et al.*, 2019). Sans doute liée en grande partie aux contraintes familiales qui se rajoutent à une certaine précarité professionnelle chez les femmes des milieux sociaux les moins aisés, l'inactivité semble être le sort de bon nombre d'entre elles, qui pourraient être contraintes de rester au foyer, en raison de leur faible intégration sur le marché du travail[24]. Bien qu'elle soit moins fréquente dans les générations récentes, l'inactivité ne cesse pas pour autant de brouiller l'image que l'on peut se faire des itinéraires socioprofessionnels des femmes qui demeurent fortement genrés même lorsqu'ils ne se réduisent pas à cette expérience seule. Nous montrerons, dans le chapitre suivant, qu'en prenant en compte les ressources familiales des parcours

[24] Par ailleurs, du fait de l'association forte de l'expérience d'inactivité avec la précarité professionnelle, certains auteurs soulignent qu'il s'agit parfois d'une confusion de cette position avec le chômage, dont l'inactivité féminine constitue l' « ombre » persistante (Maruani et Meron, 2012, p. 120).

professionnels, qui sont rarement considérées comme des ressorts d'immobilité et de mobilité sociales, nous serons mieux à même de comprendre non seulement les différences des trajectoires d'accès aux différents milieux sociaux selon le genre, mais aussi les facteurs de polarisation des trajectoires féminines que nous venons de mettre au jour.

TABLEAU 7.5. – ***Séquences médoïdes (femmes)***

Classes	Trajectoire	Gén.	Niveau d'éducation	CS occupées selon l'âge	Dessin de vie	Liberté (de 0 à 6)	CS_père	CS_mère
Cadres								
CA - immobilité		1950	Supérieur	25-49 - Professeure et al.		3	PI	IN
Professions intermédiaires								
PI - immobilité		1949	Secondaire - 2ème c.	21-49 - PI santé et travail social		6	/	IN
EOQ - PI		1940	Secondaire - 2ème c.	20-29 - Employée adm. d'entreprise 30-49 - PI administrative et comm. d'entr.		5	/	/
Employés et ouvriers qualifiés								
EOQ - immobilité		1946	Secondaire - 2ème c.	18-29 Employée et al. de fonction pub. 30-49 Employée adm. d'entreprise		6	A	A
EONQ - EOQ		1942	Secondaire - 1er c.	18-19 Personnel des services direct. 20-22 - Inactive 23-24 Personnel des services direct. 25-28 Inactive 29-49 Employée adm. d'entreprise		4	EOQ	/
Employés et ouvriers non qualifiés								
EONQ - immobilité		1954	Secondaire - 1er c.	17-49 Ouvrière agricole		6	A	IN
EONQ - mobilité		1939	Secondaire - 1er c.	15-20 Ouvrières NQ industrie 21-32 Inactive 33-43 Personnel des services direct. 44-45 Employée adm. d'entreprise 45-49 Personnel des services direct.		5	EONQ	IN
Indépendants								
IND - immobilité		1954	Secondaire - 1er c.	19-24 - Employée adm. d'entreprise 25-49 Commerçante et al.		4	EOQ	/
Agriculteurs								
A - immobilité		1953	Secondaire - 1er c.	17-49 Agricultrice		4	A	A
Inactives								
IN - immobilité		1944	Sans diplôme ou éc. prim.	18-49 Inactive		3	CA	IN
EOQ - IN		1937	Sans diplôme ou éc. prim.	19-27 Ouvrière Q artisanale 28-49 Inactive		4	IND	IN
EONQ - IN		1945	Sans diplôme ou éc. prim.	16-24 Ouvrière NQ industrie 25-49 Inactive		3	EOQ	IN
IN - EONQ		1946	Sans diplôme ou éc. prim.	16-36 Inactive 37-49 Employée de commerce		5	/	EONQ
IN - EOQ		1951	Secondaire - 1er c.	17 - 37 Inactive 38-49 Employée et al. de fonction pub.		1	A	A

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Vue d'ensemble – Chapitre 7

Nous avons souligné au début de ce chapitre que la notion d'*occupational maturity* (Goldthorpe, 1987) a contribué à minimiser l'intérêt de l'étude de la mobilité de classe en cours de carrière, qui est supposée en grande partie accomplie avant l'âge de 35 ans. Outre le fait que ce constat a été à de rares occasions mis à l'épreuve empirique, c'est surtout le manque d'attention accordée aux voies d'accès différenciées aux différentes classes sociales que l'on peut considérer comme l'une des conséquences les plus regrettables. Ainsi, nous en savons aujourd'hui encore trop peu sur les trajectoires de classe dont les individus font l'expérience, constat qui est particulièrement vrai pour le contexte français. En adoptant une approche biographique de la classe sociale – qui consiste à tenir compte de la nature évolutive de celle-ci –, nous avons, par le présent travail, essayé de combler ce vide. Ainsi, au sein de chaque milieu social, nous avons appliqué une analyse de séquences qui nous a permis d'identifier les différents chemins d'accès qui lui sont propres, chemins auxquels nous avons ensuite cherché à associer des caractéristiques et ressources sociales spécifiques.

D'une manière générale, nous avons mis au jour la remarquable stabilité de la position sociale au cours de la vie. Il n'est pas très commun de changer de classe sociale à l'échelle d'une carrière, la position sociale faisant partie des phénomènes sociaux dotés d'une très forte inertie (Stier et Grusky, 1990). En d'autres termes, au cours d'une vie, les individus ne sont pas très nombreux à traverser les frontières hiérarchiques qui façonnent la structure sociale et ce même dans un contexte socio-économique qui y est particulièrement favorable, comme ce fut le cas des Trente Glorieuses. L'observation qui a émergé de nos analyses antérieures, selon laquelle ces générations ont connu des conditions favorables à la fluidité de carrière tout au long de leur vie active est à mettre en perspective avec un des résultats principaux de ce chapitre, qui est que l'immobilité sociale en cours de carrière demeure la règle et que les trajectoires de mobilité de longue portée sont très rares. Si la mobilité de longue portée est si rare dans ces générations, qui ont pourtant bénéficié d'une évolution temporelle de la structure sociale qui y était particulièrement favorable, rien ne permet de penser qu'il en serait autrement dans celles qui leur succèdent. En outre, nous confirmons ici le caractère partiel du caractère « chanceux » des générations nées entre le milieu des années 1930 et 1950, puisque les rares expériences de mobilité ascendante que nous avons réussi à identifier sont encore moins fréquentes chez les femmes qui, dans ces générations, ont été très nombreuses à connaître une longue expérience de non-emploi.

De ce point de vue, l'hypothèse d'*occupational maturity*, tant qu'elle se propose de désigner cette inertie de la position de classe à l'échelle de la carrière, ne semble pas être

empiriquement inappropriée pour décrire la réalité sociale. Toutefois, nos résultats ont montré que, si dans la plupart des milieux sociaux la classe sociale de destination est souvent atteinte à l'âge de 30 ans (voire plus tôt pour les classes les moins aisées), ce sont justement des trajectoires de classe marquées par une expérience de mobilité sociale qu'une telle approche risque d'invisibiliser. Ces parcours de mobilité sont souvent ascendants, réalisés par étape et s'inscrivent dans un processus relativement long, dans la mesure où ils requièrent une expérience professionnelle préalable (dans une classe sociale souvent voisine de celle de destination) d'une durée d'environ 10 ans. L'analyse de ces trajectoires de façon séparée selon le genre a par ailleurs permis de mettre au jour des différences notables dans les expériences de mobilité des hommes et des femmes. Parcours de mobilité sociale ascendante dans le premier cas, il s'agit beaucoup plus souvent d'épisodes d'inactivité dans le second, constat qui nous a amené à considérer le rôle des ressources sociales sous-jacentes à ces parcours d'une manière différente pour les hommes et pour les femmes.

Ainsi, pour les hommes, nous avons pu mettre au jour que les trajectoires de classe stables et les accès pratiquement linéaires à la classe de destination sont plutôt caractéristiques des individus les mieux dotés en termes de niveau d'éducation ou d'origine sociale. À l'inverse, les parcours de mobilité (ascendante) vers les mêmes classes concernent des individus qui, ne disposant pas des mêmes ressources, sont de ce fait amenés à cumuler des expériences professionnelles pendant de longues années passées le plus souvent dans la classe sociale voisine. Fonction directe de la position dans la hiérarchie sociale, la variation des taux d'accès à la propriété du logement principal et de la résidence secondaire – formes par excellence de l'accumulation de patrimoine – confirme le lien entre la situation sur le marché du travail et celle sur le marché de l'immobilier, et révèle en outre que les différentes trajectoires de classe se traduisent par des taux d'accès inégaux aux biens immobiliers.

Au-delà de ces différences en ce qui concerne les caractéristiques individuelles, nos données suggèrent qu'aux différentes voies d'accès correspondent, en réalité, différentes fractions de classe de destination. L'exemple le plus remarquable est celui qui concerne le sommet de la structure sociale, où l'accès aux professions libérales ou aux professions intellectuelles supérieures semble presque exclusivement supposer des carrières d'entrée précoce et d'appartenance stable, là où les professions d'ingénieurs ou des cadres techniques sont pour plus de la moitié exercées par les « parvenus » sociaux. Aux ressources différentes semblent ainsi correspondre des destins de classe différents, même lorsque ceux-ci s'inscrivent dans le même milieu social. Pour les femmes, en revanche, les différences les plus saillantes concernent l'exposition plus ou moins permanente à l'expérience d'inactivité, expérience qui ressort comme étant la plus liée à

des trajectoires de classe associées durablement à des positions sociales en bas de la hiérarchie sociale. En outre, la position de cheffe de ménage *de fait* ne se traduit que rarement par une position analogue dans l'accès à la propriété de celui-ci, car les femmes qui connaissent des épisodes d'inactivité longue sont moins nombreuses que les autres à détenir la propriété du logement dont elles s'occupent pourtant à temps plein, phénomène où se confondent sans doute l'effet de genre et la condition de classe. Fonction inverse du niveau de diplôme et corrélée à la participation de leurs mères au marché du travail, l'importance de l'inactivité féminine témoigne du caractère genré de la transmission sociale (Marry, Fournier-Mearelli et Kieffer, 1995 ; Robette, Lelièvre et Bry, 2012) et de l'effet important du niveau de diplôme sur le degré d'intégration des femmes sur le marché du travail (Guergoat-Larivière et Lemière, 2018). L'absence d'identification de trajectoires d'ascension nombreuses chez les femmes confirme que les barrières hiérarchiques, en limitant à la fois l'ampleur et l'éventail des voies de mobilité envisageables, exercent pour elles un rôle équivalent à l'empreinte de la classe d'origine sociale chez les hommes (Bukodi et Paskov, 2020).

Ainsi, l'idée principale qui émerge à l'issue de ce travail n'est pas tant d'inviter à la révision vers le haut de l'âge auquel le stade d'o*ccupational maturity* serait atteint[25], que de plaider pour une prise en compte plus systématique des trajectoires de classe différenciées qui, même si elles sont minoritaires, séparent durablement les expériences professionnelles, les caractéristiques sociales et les classes de destination d'individus, à première vue identiques. Bien que nos résultats rejoignent grandement ceux établis dans la littérature internationale, qui montrent que les destins de classe se forgent dans un intervalle assez court suite à l'insertion sur le marché du travail (Barone et Schizzerotto, 2011), l'importance des voies d'accès différenciées aux différents destins de classe pourrait inviter à la construction d'une variable synthétique qui, si elle ne tient pas compte de l'ensemble de la trajectoire professionnelle, pourrait au moins indiquer l'existence ou non d'une expérience de mobilité sociale antérieure au moment où position de classe est repérée. Cela permettrait de tenir compte de l'hétérogénéité des différents milieux sociaux qui, du fait de l'association entre des chemins différents empruntés et des niveaux de ressources sociales différents, conduit à sous-estimer le niveau d'inégalités sociales observées à l'échelle de la structure sociale. Il est d'ailleurs opportun de rappeler ici que la mobilité de 6,3 % des répondants à l'enquête *Histoire de vie*, qui a lieu après l'âge

[25] On peut néanmoins supposer que l'allongement généralisé des études renforce considérablement la nécessité de tels ajustements. Ces ajustements seraient en outre d'autant plus nécessaires que la place importante de l'inactivité dans les parcours professionnels des femmes ne peut que retarder l'âge auquel elles atteignent le stade d'*occupational maturity*, du moins pour celles qui réintègrent le marché du travail après une interruption plus ou moins longue de carrière. Le report de l'âge auquel leurs positions sociales sont repérées pourrait ainsi réduire la sélection sociale de l'échantillon s'il est composé des seules femmes actives occupées, pratique fréquente dans les études de mobilité sociale.

de 49 ans et dont de ce fait le présent travail ne permettait pas de tenir compte, ne fait que renforcer l'importance de telles considérations. Enfin, même si l'on peut se demander à quel point un changement de catégorie socioprofessionnelle vers une catégorie socioprofessionnelle voisine correspond véritablement à un changement profond des conditions matérielles d'existence ou de milieu social, tant que l'on souhaite considérer les PCS comme un indicateur de classe sociale, il conviendrait de tenir compte de tels changements qui, à l'échelle d'une carrière, sont beaucoup trop rares pour pouvoir être interprétés comme allant de soi.

Pour poursuivre l'analyse des facteurs susceptibles d'expliquer cette mobilité de classe en cours de carrière (ou son absence), nous proposons, dans le dernier chapitre de cette thèse, une perspective plus multidimensionnelle des inégalités de parcours de vie, en articulant notamment les données sur les parcours professionnels avec les données sur les parcours conjugaux et parentaux des enquêtés. Ce faisant, nous cherchons à remédier à l'une des limites les plus importantes de ce travail, liée au fait que, en analysant les ressorts sociaux de la mobilité de classe autres que le niveau d'éducation, nous nous sommes majoritairement focalisée sur le rôle qu'y joue l'origine sociale, dont on sait, et avons montré, qu'elle est moins prédictive des destins de classe féminins lorsque l'indicateur privilégié de l'origine sociale repose sur la profession du père (Beller, 2009). L'origine sociale n'étant qu'un des aspects des ressorts familiaux de la mobilité, l'objectif du prochain chapitre est d'en introduire une autre mesure, en passant de la famille d'origine à celle de l'individu, en étudiant le lien entre les trajectoires de classe identifiées et les différentes configurations familiales, telles qu'elles sont définies par le statut conjugal et parental de l'enquêté. Dans le même temps, il s'agit d'une occasion pour mettre à l'épreuve empirique notre typologie des voies d'accès aux différents milieux sociaux, dont il s'agit maintenant de proposer une véritable analyse biographique.

Chapitre 8. Vers une approche multidimensionnelle des inégalités sociales : parcours professionnels, conjugaux et parentaux

Jusqu'ici, nous nous sommes principalement intéressée aux trajectoires de classe individuelles. Dans le chapitre précédent, en s'appuyant sur l'enquête rétrospective *Histoire de vie* (Insee, 2003) – enquête qui permet d'identifier les changements annuels de position sociale des enquêtés – et sur la méthode d'analyse de séquences, nous avons identifié les trajectoires typiques d'entrée dans les différentes classes sociales, en menant une analyse séparée pour les femmes et pour les hommes. Cela nous a permis de distinguer, pour chaque classe sociale, des parcours marqués par une entrée précoce et un maintien continu dans ces positions d'une part, et des trajectoires marquées par la mobilité sociale en cours de carrière impliquant une entrée plus ou moins tardive dans la classe de destination d'autre part. Notre conclusion principale consiste à dire que les hommes comme les femmes changent rarement de position sociale en cours de carrière, et lorsque mobilité sociale il y a, elle se produit relativement tôt et se déroule de façon prévisible, via des mouvements de courte portée sociale ayant pour destination la position qui est voisine de la position de départ dans la hiérarchie sociale. Pour les femmes, à ces voies différenciées se rajoutent, voire se superposent, celles qui séparent les carrières durablement marquées par l'expérience d'inactivité et celles où le maintien dans l'emploi n'a été que temporairement interrompu, différence qui s'est avérée être la plus saillante dans les parcours féminins.

L'analyse exploratoire des ressorts sociaux associés à ces différents parcours de mobilité a révélé que, si la plupart des parcours se caractérisent par une remarquable stabilité, différentes voies d'accès aux classes sociales contribuent à durablement marquer la frontière entre les parcours – majoritaires – d'appartenance de classe stable d'une part, et ceux – minoritaires, mais non moins importants –, marqués par une mobilité de classe qui a conditionné l'accès à la classe de destination d'autre part. Aux trajectoires différentes correspondent des ressources différentes, qui pointent aussi bien sur les fractions de classe qu'elles contribuent à séparer (le cas des hommes) que sur les mécanismes de la polarisation des destins sociaux du point de vue de leur inégale exposition à l'expérience de l'inactivité (le cas des femmes). Cette analyse des ressorts sociaux – conventionnellement analysés dans les études de mobilité sociale – reste cependant incomplète, car elle ne prend pas en compte l'une des dimensions fondamentales des parcours de vie, à savoir la vie familiale, comprise ici comme composante biographique de toute trajectoire de classe. Il est donc nécessaire de situer ces trajectoires dans le contexte familial dans lequel elles s'inscrivent.

C'est pourquoi nous souhaitons désormais explorer les trajectoires professionnelles dans leur contexte familial propre, permettant de saisir le caractère multidimensionnel des parcours de vie. Pour ce faire, et en l'absence d'informations sur le déroulement des carrières des conjoints[1], nous décrirons le contexte familial à l'aide d'indicateurs sur les parcours conjugaux et parentaux des enquêtés, dont la dynamique sera observée sur la même durée que celle de leurs carrières professionnelles. Il faut néanmoins noter que l'objectif n'est pas ici de décrire les transformations des trajectoires familiales dans le temps et selon les différentes générations (qui, pour rappel, sont ici limitées aux individus nés entre 1935 et 1954). Par ailleurs, le lien entre les trajectoires professionnelles et familiales étant très complexe, l'idée n'est pas non plus de chercher à identifier des liens de causalité entre ces différents domaines de vie.

Guidé par des objectifs quelque peu différents, le but de ce travail est double. D'une part, il s'agit d'explorer les autres dimensions des parcours de vie que nous avons jusqu'ici délaissées en raison de l'importance qu'occupe la vie professionnelle dans le présent travail. D'autre part, étant donné que les différentes sphères de vie – professionnelle, conjugale et parentale – sont intrinsèquement associées, nous cherchons à en explorer le lien de façon descriptive. Ce faisant, nous ne perdons pas de vue notre objectif principal, à savoir rendre compte de la diversité et de l'inégalité des trajectoires de classe des individus. C'est en ce sens que les analyses présentées ici seront l'occasion de mettre à l'épreuve empirique la typologie des parcours de classe que nous avons décrite dans le chapitre précédent, en espérant que la prise en compte du caractère multidimensionnel des trajectoires aidera à mieux comprendre les inégalités observées et, le cas échéant, à en identifier de nouvelles.

8.1. Approche multidimensionnelle dans l'analyse des parcours de vie

L'étude des trajectoires familiales ne revêt pas le même sens selon qu'il s'agit de rendre compte des différences entre les trajectoires des femmes en fonction de leur distance au marché du travail (le trait saillant des trajectoires féminines) ou de décrire les parcours des hommes selon qu'ils sont marqués ou non par une expérience de mobilité sociale (principale source d'opposition des parcours masculins). Si l'étude de l'articulation des trajectoires professionnelles – appréhendées sous le prisme des séquences d'emploi ou de la progression salariale – et des parcours conjugaux et

[1] En effet, dans l'enquête *Histoire de vie* nous disposons d'informations sur la position sociale du conjoint de l'enquêté uniquement au moment de l'enquête. Cependant, nous ne pouvons pas mobiliser celle-ci dans nos analyses car le moment de fin d'observation des parcours (qui sont observés de 14 ans à 49 ans) ne correspond pas au moment de l'enquête, sauf pour les individus qui ont 49 ans à cette date. Le moment auquel la position sociale du conjoint est observée est donc, pour la majorité des individus, postérieur à la fin d'observation de leurs parcours.

parentaux a fait l'objet d'une littérature abondante dont nous ne pouvons ici qu'esquisser les contours, l'association entre l'évolution de la position sociale en cours de carrière et les parcours familiaux a été beaucoup moins explorée. Dans les deux cas, les parcours familiaux sont appréhendés tantôt comme des causes, tantôt comme des conséquences de parcours professionnels différenciés, mais les hypothèses et les résultats de ces différentes études se rejoignent à bien des égards.

Dans un premier temps, nous passerons donc en revue les principaux résultats de ces différentes études, en mettant un accent particulier sur celles, plus rares et souvent plus anciennes, qui ont cherché à articuler l'analyse des parcours familiaux avec l'analyse des trajectoires de classe. En effet, nous avons déjà évoqué les conditions de l'émergence du paradigme du parcours de vie et de l'approche biographique en sociologie dans le chapitre 6. Néanmoins, nous nous y étions principalement intéressée à leur application à l'analyse des parcours professionnels. Ici, nous chercherons plutôt à décrire de façon plus large les travaux qui ont articulé l'analyse de plusieurs dimensions des parcours de vie à la fois, et qui ont pris au sérieux le principe de la multidimensionnalité, qui est au cœur du paradigme du parcours de vie. Nous présenterons ensuite la démarche empirique adoptée dans le présent travail, guidée par la volonté d'inscrire les trajectoires de classe identifiées dans le chapitre précédent dans les parcours biographiques dont elles font partie, démarche qu'il nous a été possible de mettre en œuvre grâce au croisement des calendriers professionnel, conjugal et parental de l'enquête *Histoire de vie*. La seconde partie de ce chapitre sera dédiée aux principaux résultats de ce travail, où nous reviendrons tout d'abord sur la présentation de la typologie des parcours familiaux que nous avons réussi à identifier en combinant les informations sur les parcours conjugaux et parentaux des enquêtés, et examinerons ensuite leur articulation différenciée avec la dimension professionnelle selon le genre.

8.1.1. L'hypothèse de la « dé-standardisation des parcours » à l'épreuve du temps

Le lien entre les parcours professionnels et familiaux est relativement bien documenté dans les travaux sociologiques. En effet, l'intérêt empirique pour cette problématique coïncide avec le contexte de l'émergence, dans les années 1970, de nouveaux modèles de transition vers l'âge adulte dans les sociétés occidentales. Ces derniers ont mis fin à des parcours organisés autour des transitions rapides, ordonnées et précoces, allant de la sortie de l'école et de l'accès à l'emploi rémunéré jusqu'à la formation d'une famille (Lesnard *et al.*, 2016, p. 355-356). En effet, au cours du XXe siècle, et notamment dans les années 1950-1960, on aurait d'abord assisté à une standardisation et une homogénéisation des parcours de vie, liées à l'émergence progressif de l'État-

providence, l'expansion scolaire, l'entrée progressive des femmes sur le marché du travail, l'élévation générale du niveau de vie, une entrée dans la conjugalité et une parentalité précoce favorisée par la relative sécurité et stabilité des parcours professionnels (Brückner et Mayer, 2005). La rationalisation de l'économie en cours de modernisation serait au fondement de l'institutionnalisation progressive des normes qui dictent les temporalités et les séquençages des principales transitions qui jalonnent les parcours de vie dans leur ensemble (Kohli, 1986 ; Buchmann, 1989).

Néanmoins, il ne faudra pas attendre longtemps pour que, dès les années 1980, ces tendances historiques et les discours qui les légitiment soient remis en question : la multiplication des crises économiques, la dérégulation du marché du travail et la libéralisation des mœurs ont progressivement miné la base matérielle et symbolique des séquences traditionnelles de l'émancipation de la famille d'origine, de l'intégration sur le marché du travail dès la fin de la scolarité et de la formation précoce de la famille (Macmillan, 2005 ; Brückner et Mayer, 2005 ; Landaud, 2021). Les différents statuts deviennent alors de moins en moins ordonnés, de plus en plus réversibles (on peut par exemple reprendre ses études, recohabiter avec ses parents, se séparer, se remarier, travailler en retraite, etc.) et, par conséquent, imprévisibles, réalité qui est tantôt interprétée comme un signe de la plus grande liberté individuelle et l'expression ultime de l'autonomie, et tantôt accueillie avec un regard plus pessimiste qui voit dans ces conditions la multiplication des risques de vie (voir Brückner et Mayer, 2005, p. 29-31). La complexité grandissante des parcours individuels serait ainsi supposée aller de pair avec une diversité croissante des différences entre les parcours individuels (McMunn *et al.*, 2015), au point de conduire à leur individualisation et pluralisation. Paradoxalement, alors que nous venions à peine de découvrir la structure des parcours de vie grâce à l'émergence de ce paradigme en sciences sociales, voilà que nous annonçons déjà son effondrement (Kohli, 1986 ; Buchmann, 1989). Dans un tel contexte, l'approche multidimensionnelle s'impose pour étudier ces changements, mal saisis par l'approche conventionnelle car ils concernent simultanément tous les domaines du parcours de vie (Macmillan, 2005, p. 4).

En effet, ces nouvelles dynamiques sociales ont conduit de nombreux chercheurs à parler de « dé-standardisation » des parcours de vie. Les vies individuelles seraient ainsi devenues de plus en plus complexes et imprévisibles, de moins en moins soumises aux impératifs des grandes instances de régulation de la vie sociale et par conséquent dans l'ensemble beaucoup plus différenciées (Kohli, 1986 ; Buchmann, 1989). Si l'on admet, en suivant le raisonnement proposé par certains auteurs (Hillmert, 2005), que l'acquisition du statut de membre de la société à part entière passe par une double indépendance de la famille d'origine – économique (conditionnée elle-même par l'achèvement de la scolarité

et l'intégration du marché du travail) et symbolique ou émotionnelle (conditionnée par la formation de sa propre famille) –, l'analyse du processus de transition dans la vie adulte devient cruciale pour saisir et comprendre l'association entre les différents domaines de la vie (*ibid.*).

Ainsi, on constate que les changements les plus importants concernent l'indépendance croissante de ces différents aspects de la transition vers la vie adulte (Hillmert, 2005), le départ plus précoce du foyer parental, le report progressif de la mise en couple et de la formation de la famille, et l'éloignement des horizons de l'entrée dans l'emploi stable selon les cohortes, autant de processus qui ont, avec l'entrée progressive des femmes sur le marché du travail, concerné les femmes tout comme les hommes (Hillmert, 2005). Par conséquent, au fur et à mesure qu'émergent les nouvelles formes de la vie conjugale et familiale[2] et que le niveau de fécondité baisse, on assiste à une complexité croissante des parcours professionnels et conjugaux des individus et une baisse de la complexité des parcours parentaux (McMunn *et al.*, 2015, p. 68). En outre, cette dissociation entre les épisodes-clés de l'entrée dans la vie adulte (départ du foyer parental, premier emploi, mise en couple et procréation), avait laissé supposer – ou plutôt espérer – une moindre empreinte des grands déterminants sociaux (à savoir le milieu social d'origine et d'appartenance d'une part et le genre d'autre part) sur les parcours individuels (Heinz, 2003 ; voir Widmer, Ritschard et Müller, 2009 pour un examen critique de cette hypothèse). Or, force est de constater qu'il n'en est rien (Brückner et Mayer, 2005 ; Hillmert, 2005 ; Zimmermann et Konietzka, 2018), puisqu'il s'est avéré qu'il faut plus qu'une dynamique commune et partagée pour voir s'estomper les écarts entre les différents groupes sociaux.

Autrement dit, bien que l'hypothèse de « pluralisation » des parcours de vie détienne aujourd'hui encore un « quasi-monopole » interprétatif dans la plupart des études qui s'y intéressent de près ou de loin (voir Widmer, Ritschard et Müller, 2009 sur ce point), elle se heurte rapidement à la réalité empirique qui, elle, s'avère être plus tenace. Dans les faits, l'augmentation du degré de complexité des trajectoires professionnelles et familiales au fil des générations est beaucoup plus faible que ne le suggèrent ces différentes considérations sur la dé-standardisation des parcours de vie (Van Winkle et Fasang, 2021). Par ailleurs, s'il est vrai que les changements intervenus ont contribué à modifier le déroulement mais aussi l'articulation entre les calendriers professionnels, conjugaux et parentaux – au point de remettre en question la division « tripartite » des parcours de vie, marquée par les transitions ordonnées école-travail-retraite (Kohli, 1986) –, ils ne semblent pas avoir pour autant remis en question les

[2] La diffusion des formes de vie hors couple, comme le célibat, fait également partie de ces tendances (Bergström et Vivier, 2020).

inégalités de genre et de classe en matière de modes d'entrée dans la vie adulte (Battagliola, Brown et Jaspard, 1997), modalités qui s'avèrent être toujours en forte corrélation avec les itinéraires ultérieurs (Frickey, Blöss et Novi, 1994). Les femmes sont certes aujourd'hui plus éduquées qu'autrefois, moins souvent évincées du marché du travail et de ce fait davantage libres de choisir et de définir le cours de leur vie sans qu'elle soit exclusivement et systématiquement réduite à la sphère domestique. Néanmoins, les inégalités de genre persistent : les femmes ont toujours davantage de probabilités de partir plus précocement du foyer parental que les hommes et de connaître une prise d' « indépendance » qui va de pair avec une entrée dans la conjugalité ou l'installation en couple (Battagliola, Brown et Jaspard, 1997 ; Frickey, Blöss et Novi, 1994 ; Robert et Sulzer, 2020). Par ailleurs, les événements et les transitions liés à la famille (tels que le mariage et la paternité) ont toujours lieu plus tôt pour les femmes que pour les hommes (Hillmert, 2005), ces derniers ayant par ailleurs plus de chances de combiner un mariage et une parentalité tardifs avec un emploi continu (McMunn *et al*., 2015). En outre, les réductions et arrêts d'activité professionnelle qui suivent l'entrée dans la parentalité – observés quasi exclusivement chez les femmes –, produisent des conséquences qui, loin de disparaître au cours du cycle de vie, continuent à durablement marquer et compromettre les carrières féminines (Domingo et Marc, 2012). Ainsi, la naissance d'un enfant, qui constitue l'événement déclencheur des recompositions genrées, symboliques et identitaires, mais aussi matérielles et organisationnelles (Samuel et Vilter, 2007) s'accompagne rarement d'une modification de l'activité professionnelle des hommes[3] (Pailhé, Robette et Solaz, 2013 ; Kleven *et al*., 2019), alors qu'elle produit le plus souvent des ruptures de trajectoires, voire une détérioration des perspectives professionnelles chez les femmes, d'autant plus importantes que s'accroît le rang de naissance (Pailhé et Solaz, 2007 ; Coudin, Maillard et Tô, 2019).

Par le passé, les deux principaux mécanismes d'explication des inégalités entre les perspectives de carrière des hommes et des femmes concernaient leur accès (inégal) à l'éducation et les discriminations subies par les femmes (Bertrand, 2011). Ils ne sont toutefois plus suffisants, les femmes étant aujourd'hui plus diplômées que les hommes (Couppié et Épiphane, 2019) et davantage à l'abri juridique de la discrimination et de l'inégalité de traitement, grâce à l'établissement progressif de leur droit au travail tout au long du XXe siècle[4] (Lanquetin, 2009 ; Maruani et Meron, 2012, p. 41-42). Que les causes

[3] En effet, il semblerai que, après une naissance, les hommes connaissent plutôt une augmentation de l'investissement professionnel susceptible de donner lieu à une « prime » à la paternité (Hodges et Budig, 2010).

[4] De toute évidence, le changement de législation ne suffit pas pour éliminer la discrimination de fait. Par exemple, comment comprendre le résultat selon lequel les jeunes femmes gagnent des salaires inférieurs à ceux des jeunes hommes ayant les mêmes « caractéristiques productives » bien avant d'avoir des enfants, si ce n'est comme un produit de la discrimination (Combet et Oesch, 2019). En réalité, la discrimination peut être indirecte ou apparente, visée ou

de ces différences de genre persistantes soient recherchées dans les effets des dispositifs de politiques publiques peu incitatifs au travail féminin (Afsa, 1996 ; Pailhé et Solaz, 2007 ; Lemière, 2013 ; Stier, Lewin-Epstein et Braun, 2018), dans les difficultés économiques et les conditions de travail précaires auxquelles les femmes font face (Méda, Wierink et Simon, 2003), parmi les conséquences de la division sexuelle du travail domestique et parental qui découlent de normes de genre résistantes (Badgett et Folbre, 1999 ; Ponthieux et Schreiber, 2006 ; Champagne, Pailhé et Solaz, 2015), au niveau des préférences individuelles et « attachement » différencié à l'emploi (Desai et Waite, 1991 ; Azmat et Petrongolo, 2014) ou encore au niveau de la culture de genre (Steinhauer, 2018), force est de constater que les évolutions récentes, si elles ont pu en atténuer l'ampleur, n'ont pas véritablement remis en question ces inégalités. On comprend alors mieux pourquoi le dilemme de « continuer, réduire ou interrompre son activité professionnelle » ne se pose que pour les mères (Briard, 2017).

À ces inégalités genrées s'ajoutent celles qui séparent les expériences de vie des femmes et des hommes de différents milieux sociaux. Si les différences de genre en ce qui concerne le lien entre les différents calendriers individuels semblent en partie s'atténuer au sommet de la structure sociale, les écarts persistent, voire se creusent en bas de celle-ci (Battagliola, Brown et Jaspard, 1997 ; Aisenbrey et Fasang, 2017). Les désavantages se cumulent chez les plus défavorisés : les hommes se voient confrontés à une insertion professionnelle plus tardive, et une mise en couple par conséquent repoussée et incertaine (Oppenheimer, Kalmijn et Lim, 1997), là où les femmes du bas de la structure sociale se trouvent progressivement exclues du marché du travail et de ce fait réduites à l'inactivité et au rôle souvent associé à ces conditions – celui de mère et d'épouse (Battagliola, Brown et Jaspard, 1997 ; Guergoat-Larivière et Lemière, 2018, p. 149-150) – ou alternativement, reléguées dans la précarité professionnelle, cumulée parfois avec d'autres « risques de vie », tels que la monoparentalité (Aisenbrey et Fasang, 2017 ; Daguet et Niel, 2010). À l'inverse, les ajustements réalisés par les femmes aisées sont moins radicaux, et impliquent une diminution de leur temps de travail ou de leurs responsabilités professionnelles plutôt qu'une sortie du marché du travail (Pailhé et Solaz, 2007, p. 13). Ces inégalités se retrouvent également parmi les femmes qui restent en emploi : la pénalisation des interruptions de carrière liées aux enfants (et à la maternité de façon générale) est plus forte pour les mères dont la rémunération se trouve dans le bas de la distribution des salaires (Meurs et Pora, 2019). Par ailleurs, c'est justement au sommet de la hiérarchie sociale que les configurations de vie familiale et professionnelles les plus « neutres » ont été identifiées, impliquant que, dans le contexte

difficilement imputable à une décision repérable, auquel cas l'explication par la discrimination rejoint celle par les normes et représentations de genre (Lanquetin, 1995, p. 557-561).

de la (néo)libéralisation, une plus grande égalité de genre pourrait s'obtenir seulement au prix d'une plus grande inégalité de classe (Aisenbrey et Fasang, 2017).

En outre, en gardant à l'esprit que l'écart entre les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes se creuse à mesure que la configuration familiale se complexifie (Pailhé et Solaz, 2007), il n'est pas surprenant de découvrir que le nombre d'enfants ne joue pratiquement pas sur les chances de promotion masculine, et produit des effets d'autant plus délétères sur les perspectives d'avancement professionnel des femmes qu'il s'accroît (Lambert et Remillon, 2018). Les résultats sont légèrement différents si l'on raisonne en termes de probabilités d'atteindre une position sociale adéquate au regard de niveau d'éducation et en fonction nombre d'enfants. Si ces probabilités sont globalement inférieures chez les mères par rapport aux pères, les inégalités les importantes résultent de l'effet combiné du nombre d'enfants, du genre et du niveau d'éducation : les chances de promotion féminines sont affectées (négativement) par le nombre d'enfants seulement chez les moins diplômées, alors qu'elles s'améliorent avec le nombre d'enfants chez les hommes les plus diplômés (Briard et Valat, 2018, p. 29). Ces inégalités selon la taille de la descendance finale peuvent être à l'origine des situations sur le marché du travail ou, inversement, en résulter : par exemple, chez les hommes, « la concomitance entre construction familiale et réussite professionnelle peut s'expliquer soit parce qu'ils sont plus actifs dans leur vie professionnelle lorsqu'ils deviennent pères, soit parce que la stabilité, voire la réussite professionnelle est un préalable à la construction d'une famille » (Briard et Valat, 2018, p. 34 ; voir aussi Ludwig et Brüderl, 2018). En revanche, dans le cas des femmes, une descendance finale nombreuse peut s'expliquer par leur moindre investissement dans la vie professionnelle dès l'entrée sur le marché du travail, ainsi que par une réaction aux difficultés rencontrées sur le marché du travail dès son intégration, fait qui les conduirait à privilégier l'investissement dans la vie familiale plutôt que dans la vie professionnelle (Briard et Valat, 2018, p. 19), et qui serait moins propice au développement d'une sphère d'identification (et d'engagement) concurrentielle à celle de la famille chez les femmes (Samuel, 2008a).

En ce sens, il n'est pas anodin de rappeler ici un des résultats les mieux établis en ce qui concerne la taille de la famille et le milieu social, à savoir celui de la « courbe en U » ou « courbe en J inversé » (Desplanques, 1985, p. 23) pour décrire la fécondité variable des femmes selon leur classe d'appartenance, que celle-ci soit mesurée par la position sociale de leur mari, de leur père ou encore en fonction de leur propre niveau d'éducation (Desplanques, 1985 ; Ekert-Jaffé *et al.*, 2002 ; Breton et Prioux, 2005 ; Reynaud, 2020 ; Baizan, 2021). Pour expliquer pourquoi les classes moyennes ont le moins d'enfants, contrairement aux agriculteurs et aux ouvriers qui en ont le plus, et aux catégories les plus

aisées qui en ont davantage que les premières, mais moins que les seconds[5], l'un des arguments plus ou moins explicitement évoqués consiste à invoquer la « préférence de la qualité à la quantité », qui conduirait les couples ayant ou aspirant à des positions élevées à réduire le nombre d'enfants afin d'être en mesure de leur assurer la meilleure position sociale, en investissant dans leur éducation, synonyme de la « qualité » de la procréation (Ekert-Jaffé *et al.*, 2002, p. 491). En outre, la mobilité sociale – et plus largement, la trajectoire sociale allant de la position d'origine sociale à celle de destination – est également évoquée pour rendre compte des situations qui divergent de ce modèle général, puisque « l'ascension sociale s'accompagne d'une descendance réduite », là où à l'inverse, « la stabilité sociale s'accompagne d'une fécondité relativement forte » (Desplanques, 1985, p. 25)[6].

Quant aux interprétations théoriques des résultats concernant le lien entre la mobilité sociale et la fécondité, elles n'ont pas beaucoup progressé depuis une synthèse qui en a été proposée dans les années 1980 (voir Kasarda et Billy, 1985) et peuvent toujours se résumer en trois types : celles qui consistent à affirmer que c'est le niveau de fécondité (voire, la taille de la famille de l'individu) qui influence les chances de mobilité ; celles qui, à l'inverse, postulent que c'est l'expérience de mobilité qui détermine le niveau de fécondité et enfin celles qui postulent le lien réciproque entre les deux. Les enfants étant le plus souvent ici représentés comme un coût (tant économique que non matériel), ils sont tantôt identifiés comme des freins, tantôt comme des sources (motivationnelles) de mobilité (Kasarda et Billy, 1985, p. 307-312), les deux interprétations ayant en commun d'affirmer le lien entre l'expérience de mobilité sociale (et donc *in fine*, la position sociale) et les temporalités et façons de concevoir sa famille, alors qu'elles divergent en ce qu'elles suggèrent une causalité qui va dans des directions opposées.

Prenant au sérieux la troisième voie qui consiste à appréhender le lien entre les trajectoires professionnelles et familiales de façon réciproque (Kasarda et Billy, 1985, p. 314) et en l'élargissant au-delà de la seule question du lien entre la mobilité sociale et le niveau de fécondité, sans chercher à trancher la question du sens de la causalité, nous souhaitons étudier l'articulation entre leurs dynamiques, une piste quelque peu délaissée dans la littérature étudiée jusqu'à présent et pourtant seule en mesure de tenir compte du caractère multidimensionnel de tout changement qui intervient au cours du cycle de

---

[5] Toutefois, la prise en compte de l'ensemble des femmes (et non seulement des femmes mariées) conduit à relativiser la pertinence de ce schéma, car du fait que l'importance du célibat et de l'infécondité augmente avec le niveau d'éducation, la descendance des femmes les plus diplômées se trouve diminuée (Breton et Prioux, 2005, p. 509).

[6] Il faut rappeler ici que les conjoints qui suivent des trajectoires – ascendantes – parallèles tendent souvent à s'associer, et ont tendance ainsi à conforter mutuellement la progression de leurs carrières respectives (Bozon, 1991). L'observation que « le mariage correspond le plus fréquemment à la conjonction de trajectoires parallèles » (Bozon, 1991, p. 189) renforce ainsi la pertinence de la prise en compte des trajectoires sociales des conjoints dans l'analyse des parcours familiaux auxquels elles sont associées.

vie. On notera que la multidimensionnalité évoquée ici implique que tout changement dans un domaine de la vie se reflète nécessairement dans de nombreuses autres dimensions (en cohérence avec le principe de l'interdépendance des différentes sphères de l'existence), dont il conviendrait de décrire le lien global avant de chercher à en identifier les causes ultimes.

Nous montrerons ainsi que le caractère dans l'ensemble moins discriminant des parcours familiaux dans la différenciation des parcours masculins réaffirme la division sexuée du monde et du travail social, où l'homme construit sa vie professionnelle indépendamment – ou en amont – de la dynamique de sa vie familiale, là où la femme subordonne la sienne aux injonctions des événements familiaux. Les configurations familiales différentes (définies selon le nombre d'enfants et les parcours conjugaux associés) semblent ainsi être à l'origine d'une polarisation sociale entre les trajectoires professionnelles des femmes, dont une partie est marquée par l'ancrage dans la classe donnée par l'entrée sur le marché du travail, là où l'autre ensemble de trajectoires oscille entre des arrêts d'activité plus ou moins durables. De la même façon que cette polarisation des trajectoires féminines n'est pas sans lien avec la polarisation des positions sociales qu'elles contribuent à définir, il s'avère que chez les hommes la distribution de certaines trajectoires familiales selon les parcours professionnels permet (au moins) d'attester la pertinence de la différenciation des voies d'accès aux différentes classes sociales, selon qu'elles sont ou non marquées par une expérience de mobilité.

8.1.2. Articuler les parcours professionnels et familiaux à partir de l'enquête Histoire de vie

À l'instar de l'approche que nous avons adoptée pour décrire les trajectoires de classe des hommes et des femmes, nous souhaitons ici explorer les trajectoires conjugales et parentales, afin d'essayer de les mettre en lien. Pour ce faire, et comme dans la partie précédente de ce travail, nous reconstruisons l'histoire conjugale et parentale des enquêtés en repérant les changements éventuels à l'échelle annuelle, entre le moment où l'individu avait 14 ans et ses 49 ans, tout en gardant notre analyse limitée aux générations nées entre 1935 et 1954. Il est à noter que si, tout comme pour les parcours de classe, la perspective annuelle garantit un degré de précision raisonnable lorsqu'il s'agit de décrire les parcours familiaux, les générations retenues dans l'analyse ne présentent pas tout à fait le même sens pour l'étude des parcours familiaux. En d'autres termes, l'hypothèse, empiriquement fondée, que nous avons formulée en étudiant les parcours de classe de ces générations et qui consiste à dire que les *patterns* identifiés pour ces générations ne diffèrent pas grandement de ceux que l'on verrait émerger chez les générations antérieures ou postérieures, ne tient plus vraiment dans ce contexte.

En effet, comme nous l'avons vu plus haut, des évolutions importantes ont été observées dans les modèles familiaux : la dissociation entre les relations sexuelles, la procréation et le mariage ; le recul du mariage et l'émergence de nouvelles formes de vie conjugale et familiale, la hausse du nombre des séparations, le report de l'arrivée des premières naissances et la baisse de la fécondité – autant de changements qui commencent à apparaître dès les années 1960, mais s'amplifient surtout au cours des décennies suivantes (Déchaux, 2009, p. 6-26 ; Prioux, 2006). Dans le contexte français comme dans d'autres contextes nationaux, l'émergence de ces nouvelles formes et caractéristiques des parcours de vie n'est pas le fait d'un moment précis, mais plutôt le produit de la longue histoire des changements qui se sont progressivement opérés depuis les cohortes nées en 1935 jusqu'aux cohortes les plus récentes (voir Zimmermann et Konietzka, 2018). S'il s'agit de caractériser les générations observées dans le présent travail à l'aune de ces évolutions (et à l'instar de l'approche adoptée par Lesnard *et al.*, 2016), nous pouvons distinguer celles nées entre 1935 et 1944 et qui ont commencé leur vie adulte dans les années 1955-1964 de celles nées entre 1945 et 1954, qui avaient 20 ans entre les années 1965 et 1974. Si les premières grandissent en plein milieu des Trente Glorieuses, période caractérisée à la fois par une prospérité économique et une codification relativement stricte des différents domaines de la vie (c'est dans ce contexte par ailleurs que fleurit le modèle de la famille « traditionnelle[7] »), les cohortes plus jeunes ont, elles, vu leurs libertés s'étendre, dans un contexte économique toujours relativement favorable[8]. Notre échantillon regroupe donc des individus en partie touchés par ces différents changements des configurations familiales, mais écarte les générations les plus récentes, de loin les plus concernées par ces évolutions, en partie amplifiées par la dégradation progressive du contexte économique à partir des années 1970.

Bien qu'une bonne partie de ces évolutions reste en dehors de notre champ d'étude, rien n'interdit d'analyser la distribution des patterns identifiés selon les générations, ce pourquoi nous allons par ailleurs, dans la construction de notre typologie, prêter une attention particulière aux modèles familiaux peu fréquents, mais potentiellement porteurs de ces nouvelles dynamiques. Toujours est-il que ces dernières ne représentent presque jamais une transformation radicale des configurations familiales anciennement en vigueur, mais impliquent plus souvent une modification de leur forme

[7] Ainsi, certains auteurs vont jusqu'à dire que la période allant des années 1920 à 1960 (période où la forme « traditionnelle de la famille » s'est constituée en norme dominante, dont la famille nucléaire conjugale qui repose sur la division sexuée du travail représente l'incarnation ultime, conforme à l'imaginaire bourgeois) n'a été qu'une parenthèse dans l'histoire, et qu'avant, comme après, la « morphologie familiale », bien que pour des raisons très différentes, était bien plus diversifiée (Déchaux, 2009, p. 24-26).

[8] Cette caractérisation des contextes historiques ayant marqué la transition vers l'âge adulte de ces différentes générations reprend l'argumentation proposée dans Lesnard *et al.* (2016, p. 357-358).

ou encore la variation de leur ampleur et de leur distribution[9]. Notre volonté de tenir compte de ces « nouvelles » formes de la vie familiale explique en partie notre façon de définir les modalités de ces différents types de parcours : concernant le nombre d'enfants, nous avons distingué les individus sans enfant et les individus avec 1, 2, 3, et 4 enfants ou plus. Pour définir les parcours conjugaux, nous avons distingué les 6 états suivants : célibataire, en couple, marié, séparé, veuf-ve et remarié[10]. Nous gardons ainsi la distinction d'une part entre les familles nombreuses avec 3 et 4 enfants ou plus, et d'autre part entre les personnes mariées et les personnes en couple, car ce sont les familles de plus de 3 enfants qui sont en recul (Daguet, 2000), tout comme les unions qui prennent la forme d'un mariage (Rault et Régnier-Loilier, 2015), alors qu'à l'inverse les ruptures qui prennent la forme d'un divorce ou d'une séparation sont en hausse (Vanderschelden, 2006). Cette diversité des états devrait nous permettre de saisir la vie familiale dans une grande partie de sa complexité, même si ces choix de codage – comme tout autre – conduisent à sous-estimer son ampleur et sa portée. Rappelons encore une fois que, plutôt que d'analyser les différentes configurations de la vie familiale et de suivre de près leur évolution, l'objectif principal des analyses que nous présenterons est de décrire le lien entre les parcours familiaux d'une part, et les parcours socioprofessionnels précédemment identifiés d'autre part.

Il existe néanmoins différentes façons de prendre en compte simultanément plusieurs dimensions du parcours de vie (pour une synthèse, voir Piccarreta, 2017 ; Robette, 2021), dont deux nous paraissaient particulièrement pertinentes pour notre étude : la *multichannel sequence analysis* et l'approche qui consiste à croiser les typologies de plusieurs dimensions construites indépendamment. Après avoir testé plusieurs solutions, nous avons finalement opté pour une stratégie intermédiaire, qui représente une sorte de combinaison entre ces deux approches. Nous allons à présent expliquer la genèse de notre démarche et ses principales caractéristiques, avant de passer ensuite à la présentation des résultats.

Plusieurs approches ont été développées pour rendre compte du lien entre les différentes dimensions des parcours de vie : ainsi, parmi les stratégies d'analyse de

[9] Ainsi, par exemple, le fait que de moins en moins de personnes se marient n'implique pas pour autant une remise en question totale de l'institution du couple : certes, la réalisation de celui-ci prend aujourd'hui plus souvent la forme d'une union libre, cohabitante ou officialisée par le Pacs, dont la hausse a été suffisamment importante pour compenser le recul du mariage, au point que le nombre des unions enregistrées ne change pas, voire finit par augmenter dans le temps pour retrouver en 2010 presque son niveau de la période d'après-guerre, lorsqu'il fut au sommet (Déchaux, 2009, p. 11).

[10] Il est à noter que, conformément à la façon dont la situation conjugale a été traitée dans le dictionnaire de codes de l'enquête, le célibat concerne la période antérieure à la première union (qui peut mais ne doit pas obligatoirement prendre la forme d'un mariage). Par conséquent, les personnes qui ont connu une période de couple ou de mariage, à leur séparation, ne seront pas considérées comme célibataires mais bien comme des personnes séparées. Si leur conjoint-e décède, alors elles deviendront veuf-ve.

séquences multiples, Robette distingue celles qui consistent à combiner les états, à combiner des coûts (dont la *multichannel sequence analysis*), à combiner les matrices de distance et enfin celles qui combinent des typologies générées indépendamment pour chaque dimension analysée[11] (Robette, 2021, p. 60-61). La principale différence entre ces approches, outre le degré avec lequel elles insistent sur la multidimensionnalité des parcours analysés et la parcimonie qui caractérise les résultats qu'elles produisent, tient à la façon dont elles considèrent l'interdépendance des parcours (Robette, 2021, p. 60-61). Cette interdépendance peut être appréhendée de façon locale ou alors de façon globale, selon que l'on prend en compte la « contemporanéité » des parcours ou alors leurs *patterns* globaux dans l'analyse de leur association (Robette, 2021 ; Studer, 2015). C'est l'opposition sur ce dernier critère qui caractérise les deux solutions que nous avons cherché à tester dans le présent travail : d'une part, la *multichannel sequence analysis* qui consiste à tenir compte de l'interdépendance locale entre les parcours, dont le lien est pris en compte à chaque instant *t* des trajectoires analysées ; d'autre part, la combinaison des typologies, approche qui consiste à analyser le lien entre les différentes dimensions de façon globale et davantage holistique, car, au lieu d'explorer les variations temporelles des parcours dans leur simultanéité, cette approche permet d'en saisir le lien *post factum*, en croisant les *patterns* identifiés séparément dans chaque domaine.

Afin d'explorer le lien entre les trois dimensions de parcours qui nous intéressent ici – à savoir les trajectoires conjugale, parentale et professionnelle –, nous avons commencé par la mise en œuvre de l'approche *multichannel*, qui a le mérite de décrire les parcours dans leur multidimensionnalité dès le départ de l'analyse, en considérant que, à chaque instant *t*, les positions occupées dans chacun de ces trois domaines de vie sont interdépendantes (Gauthier *et al*., 2010, p. 6). Cette stratégie empirique s'est rapidement avérée insatisfaisante, sociologiquement comme méthodologiquement, car s'il est vrai que l'approche multidimensionnelle conduit inévitablement à une qualité de description des parcours individuels qui est inférieure à celle qui serait obtenue par la seule considération de la dimension concernée (Piccarreta, 2017, p. 257), le domaine professionnel était particulièrement mal décrit par cette approche multidimensionnelle. L'inégale qualité de description de différents domaines n'est pas étonnante si l'on garde à l'esprit que, en cas d'association faible entre les domaines, la procédure de regroupement simultané des trajectoires conduit à privilégier les domaines les plus simples (*ibid*., p. 275), en l'occurrence le domaine conjugal, caractérisé par une moindre hétérogénéité. La solution qui permet de partiellement remédier à ce problème qui consiste à accorder un poids différent à chaque dimension lors de la construction de la matrice de dissimilarité

[11] À ces quatre approches l'auteur ajoute une cinquième stratégie, appelée *globally interdependent multiple sequence analysis* (GIMSA) qui a été élaborée récemment (Robette, Bry et Lelièvre, 2015) et a fait l'objet de discussions intéressantes (Studer, 2015).

commune, s'est avérée également inefficace, car elle conduisait à des pondérations arbitrairement élevées du domaine professionnel au détriment de la qualité de description des autres domaines afin de se rapprocher autant que possible de la typologie des parcours de classe que nous avons construite auparavant.

Cherchant à identifier le lien global plutôt qu'une interdépendance locale ou temporelle entre les trois domaines de vie (car après tout, c'est l'association entre les formes générales des parcours qui nous intéresse ici, et non pas leur interdépendance à chaque moment du parcours), et ne souhaitant pas privilégier la description de certains de ces domaines au détriment des autres, et moins encore renoncer à la typologie des voies d'accès aux différentes classes sociales que nous avons présentée, nous avons décidé d'appliquer la seconde stratégie : celle qui consiste à croiser les typologies des différents domaines de vie obtenues séparément, pour n'en analyser le lien – global – que dans un second temps. Toutefois, là encore, nous avons rencontré quelques difficultés, dues notamment au manque de parcimonie des résultats. Pour éviter que notre tableau final ne contienne 13 x 4 x 5 cellules pour les hommes, soit 14 x 4 x 5 cellules pour les femmes (la taille du tableau étant déterminée par le nombre – minimal – de types de trajectoires identifiés pour les dimensions professionnelle, conjugale et parentale, respectivement), et forts de résultats de la tentative de mise en place de la *multichannel analysis* – qui nous ont montré que si le lien, local, entre la vie professionnelle et les autres domaines de vie est faible, il est plus fort lorsque seules les trajectoires conjugale et parentale sont considérées – nous avons choisi une troisième stratégie, à mi-chemin entre les deux approches présentées plus haut.

Ainsi, dans un premier temps, et disposant déjà de la typologie des trajectoires professionnelles dont nous récapitulons les caractéristiques dans le Tableau 8.1. (voir le chapitre 7 pour plus de détails), nous avons construit une typologie séparée pour les deux autres dimensions du parcours. Après avoir ainsi observé les spécificités et régularités dans les domaines conjugal et parental analysés séparément, et gardant à l'esprit le lien qui les unit, nous avons procédé dans un deuxième temps à une analyse *multichannel*, permettant de construire une typologie multidimensionnelle en tenant compte cette fois-ci des deux domaines à la fois. Enfin, ce n'est que dans un dernier temps que nous avons procédé à l'analyse du lien entre cette typologie et celle permettant de rendre compte des parcours professionnels, en cherchant à savoir si, au sein de chaque classe sociale, des différences peuvent être observées dans les biographies des individus ayant suivi les différentes voies d'accès à leur milieu social de destination. Afin d'éviter les redondances, ce sont notamment les résultats des deuxième et troisième étapes qui feront l'objet d'une

présentation et discussion approfondie dans la suite de ce travail, bien que les résultats de la première étape de cette démarche soient également évoqués[12].

TABLEAU 8.1. – ***Récapitulatif de la typologie des parcours professionnels***

Les voies d'accès aux différentes classes sociales	
Hommes	
CA-imm	Cadres - parcours d'immobilité
PI-CA-rap	Mobilité rapide des professions intermédiaires vers les positions de cadres
EOQ-CA	Mobilité des employés et des ouvriers qualifiés vers les positions de cadres
PI-imm	Professions intermédiaires - parcours d'immobilité
EOQ-PI-rap	Mobilité rapide des employés et des ouvriers qualifiés vers les professions intermédiaires
PI-CA-tard	Mobilité tardive des professions intermédiaires vers les positions de cadres
EOQ-imm	Employés et ouvriers qualifiés - parcours d'immobilité
EOQ-PI-tard	Mobilité tardive des employés et des ouvriers qualifiés vers les professions intermédiaires
EONQ-imm	Employés et ouvriers non qualifiés - parcours d'immobilité
EONQ-EOQ	Mobilité de la fraction non qualifiée vers la fraction qualifiée des employés et des ouvriers
IND-imm	Indépendants - parcours d'immobilité
IND-mob	Indépendants - accès par mobilité
A-imm	Agriculteurs - parcours d'immobilité
Femmes	
CA-imm	Cadres - parcours d'immobilité
PI-imm	Professions intermédiaires - parcours d'immobilité
EOQ-PI	Mobilité des employées et des ouvrières qualifiées vers les professions intermédiaires
EOQ-imm	Employées et ouvrières qualifiées - parcours d'immobilité
EONQ-EOQ	Mobilité de la fraction non qualifiée vers la fraction qualifiée des employées et des ouvrières
EONQ-imm.	Employées et ouvrières non qualifiées - parcours d'immobilité
EONQ-mob	Employées et ouvrières non qualifiées - passage par l'inactivité
IND-imm	Indépendantes - parcours d'immobilité
A-imm	Agricultrices - parcours d'immobilité
IN-imm	Inactives - parcours d'immobilité
EOQ-IN	Mobilité des employées et des ouvrières qualifiées vers l'inactivité
EONQ-IN	Mobilité des employées et des ouvrières non qualifiées vers l'inactivité
IN-EONQ	Mobilité de l'inactivité vers la fraction non qualifiée des employées et des ouvrières
IN-EOQ	Mobilité de l'inactivité vers la fraction qualifiée des employées et des ouvrières

Note : Pour les détails concernant la façon dont la typologie des parcours de classe a été construite, voir le Chapitre 7.

Pour rappel, les hommes appartenant au sous-cluster « IN » – qui regroupe principalement les individus inactifs ou avec des valeurs manquantes sur les parcours professionnels, *n*=20 – ne sont pas considérés ici.

8.2. Les trajectoires de classe et leurs contextes familiaux

La présentation de nos résultats se déroulera en trois temps : tout d'abord, nous allons décrire les parcours conjugaux et parentaux des individus qui composent notre

[12] Faisant déjà partie intégrale de la deuxième étape de la démarche, les résultats concernant la première partie – qui consiste à analyser séparément les parcours conjugaux et parentaux – seront seulement occasionnellement évoqués, notamment afin de souligner en quoi ils ont pu orienter la suite du travail.

échantillon. Ensuite, nous présenterons la typologie des parcours familiaux que nous avons construite à l'aide de l'analyse de séquences multidimensionnelle permettant d'étudier l'articulation entre ces deux dimensions des parcours de vie. Enfin, nous passerons à l'examen de l'association entre les parcours familiaux ainsi décrits et les trajectoires de classe identifiées dans le chapitre précédent, en cherchant à caractériser ce lien en termes de significativité, d'intensité et de nature, analyses dont nous présenterons les résultats séparément pour les hommes et pour les femmes.

8.2.1. Les traits saillants de la typologie des parcours familiaux

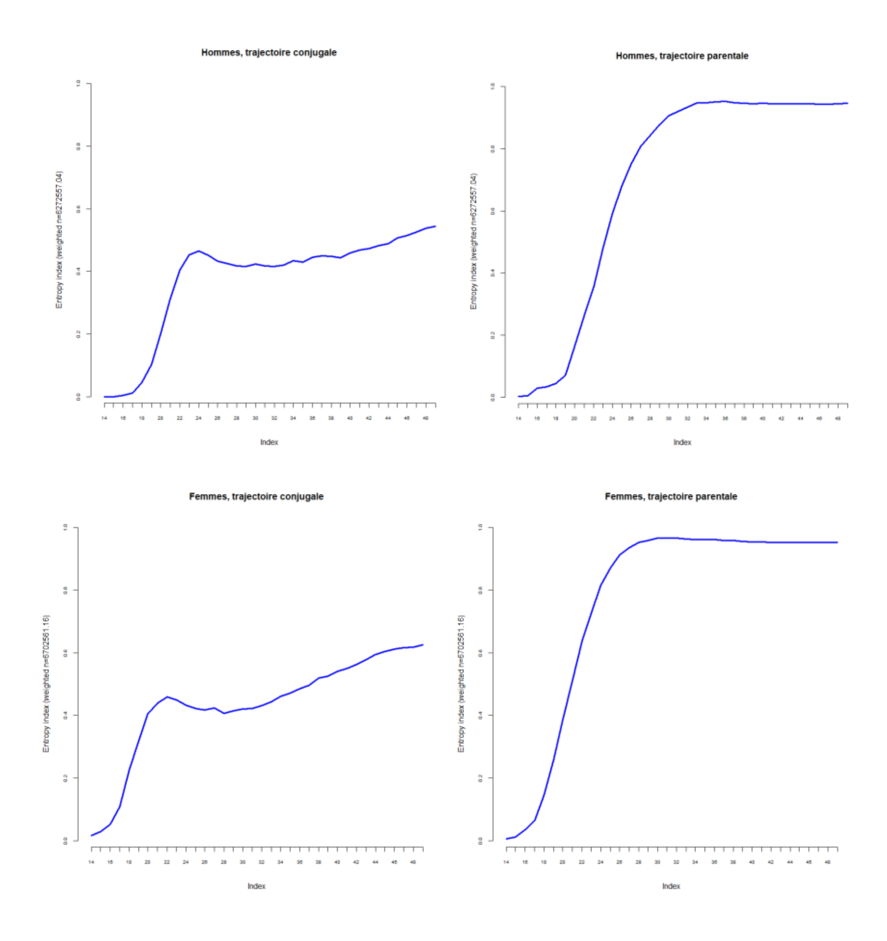
Pour commencer, et de même que nous l'avions fait pour les parcours professionnels, nous allons d'abord procéder à une description générale des traits les plus saillants des parcours conjugaux d'une part, et des parcours parentaux d'autre part, en donnant également un bref aperçu de leur évolution au fil des cohortes qui font partie de notre champ d'étude. Nous présenterons ensuite la typologie multidimensionnelle des parcours que nous avons obtenue en prenant simultanément en compte ces deux dimensions et qui permet de décrire les parcours familiaux des individus en fonction de leur statut conjugal et du nombre d'enfants qu'ils ont.

La Figure 8.1. permet de se faire une première idée des différences entre les trajectoires des individus à chaque moment de leur parcours de vie. Chez les hommes comme chez les femmes, l'indice d'entropie transversale (tout comme celui d'entropie longitudinale, non présenté ici) met en évidence la complexité plus importante des parcours parentaux que des parcours conjugaux.

Ainsi, en ce qui concerne les parcours conjugaux, l'évolution de l'indice d'entropie transversale exprime une dynamique qui se déroule en trois temps : après une hausse initiale de la disparité des situations conjugales des individus (dont on peut imaginer qu'elle reflète l'opposition entre les personnes mariées et les personnes célibataires ou en couple non marié), à mesure que la valeur de l'indice baisse on assiste à une convergence des configurations conjugales (liée sans doute à la convergence des destins des individus qui se marient plus tardivement avec ceux qui se sont déjà mariés dans les 10 premières années de parcours), dynamique qui sera inversée dès l'âge de 30 ans chez les femmes, et un peu plus tardivement chez les hommes, à mesure que les destins conjugaux des individus commencent à diverger à nouveau et de façon quasi continue avec l'âge, probablement en raison de la hausse des séparations et de l'apparition des configurations conjugales variées qui en résultent (veuvage, remariage ou vie en « solitaire » à l'issue de la séparation). Les trajectoires parentales semblent, en revanche, être beaucoup plus

dispersées du point de vue du nombre d'enfants, car l'indice d'entropie transversale se rapproche ici de sa valeur maximale, impliquant que, dès l'âge d'environ 30 ans, on est proche d'une répartition égale des individus dans les différents états, dont les modalités sont définies par le nombre d'enfants. En partie parce que la naissance d'un enfant représente un état irréversible et en partie à cause des limites biologiques du calendrier de fécondité, la valeur de l'entropie transversale varie peu après avoir atteint sa valeur maximale.

FIGURE 8.1. – ***L'entropie transversale selon le type de trajectoire familiale et le genre***



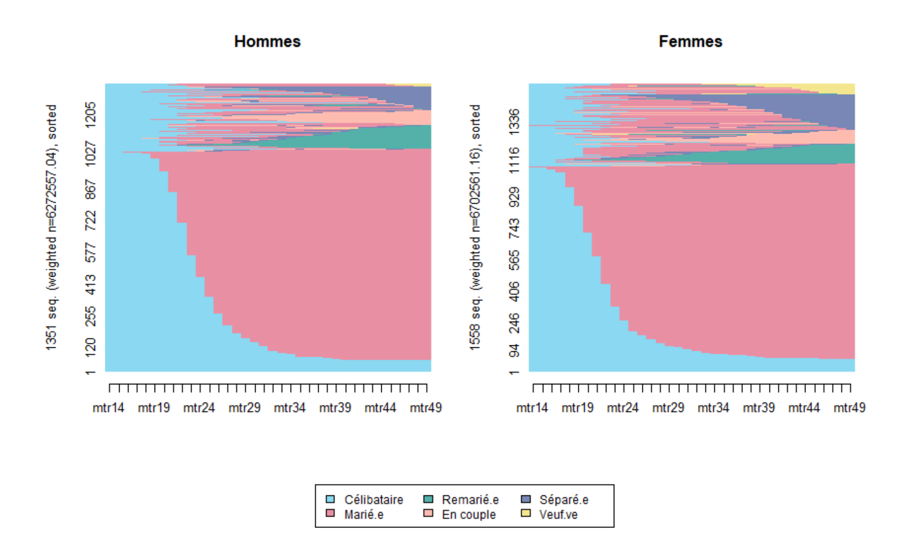
Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

L'étude de la distribution des séquences du point de vue longitudinal, présentés dans les Figures 8.2. et 8.3., montre que, tant dans le domaine conjugal que dans le domaine parental, les distributions féminines et masculines se ressemblent étroitement et ce indépendamment de l'âge considéré ; elles soulignent à nouveau la très grande homogénéité des parcours conjugaux, où la plupart des individus demeurent mariés jusqu'à la fin de la période d'observation. En revanche, les parcours parentaux

apparaissent comme plus diversifiés, même si la plupart des transitions ont lieu dans un intervalle de temps très serré, impliquant que, pour les familles à plus d'un enfant, l'écart entre les naissances successives n'est pas très grand, et donc que la descendance finale se voit constituée assez tôt pour la majorité des individus. Pour décrire plus précisément les caractéristiques de ces parcours, nous nous appuyons sur un ensemble de statistiques descriptives présentées dans le Tableau A-8.1.1. (Annexe 8.1.).

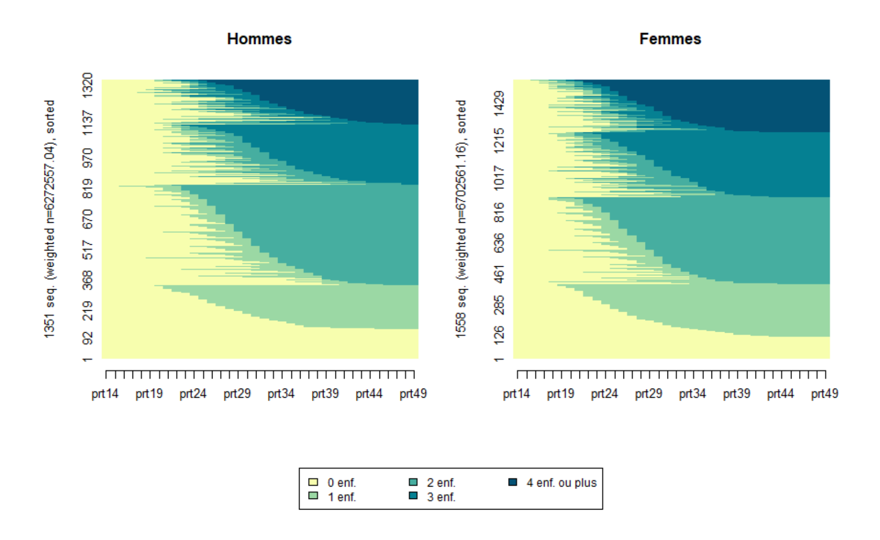
FIGURE 8.2. – ***Distribution des séquences conjugales selon la situation à l'âge de 49 ans***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

FIGURE 8.3. – ***Distribution des séquences parentales selon la situation à l'âge de 49 ans***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête*.*

Ainsi, bien que les générations les plus récentes soient au-delà de la portée de notre champ d'étude, dans notre échantillon, composé des générations 1935-1939, 1940-1944, 1945-1949 et 1950-1954, le Tableau A-8.1.1. (Annexe 8.1.) montre que le comportement le plus fréquent est déjà relativement proche de la norme de « la famille idéale » - composée de deux ou de trois enfants - modèle dominant dans les représentations des générations plus récentes (Toulemon et Leridon, 1999), car 57,6 % des hommes et 54,3 % des femmes ont deux ou trois enfants[13], tandis que, dans le même temps, le modèle traditionnel du couple marié demeure majoritaire et concerne 73,3 % des hommes et 67,5 % des femmes[14]. Les évolutions au fil des générations vont dans le sens attendu, et suggèrent un recul du nombre de personnes mariées et une hausse du nombre des ruptures et séparations d'une part, ainsi qu'une baisse de l'importante des familles très nombreuses d'autre part, sans que pourtant aucune de ces évolutions ne modifie la distribution générale des configurations familiales les plus fréquentes. En outre, malgré

[13] La proportion relativement importante d'hommes et de femmes avec quatre enfants ou plus pourrait étonner (elle est de 16,1 % chez les premiers et de 18,9 % chez les secondes, mais elle baisse de façon importante selon les générations). Néanmoins, cette distribution de la descendance finale se rapproche de celle observée dans la population générale pour cette période : les générations retenues dans notre échantillon étant celles où la baisse des familles nombreuses à 4 enfants ou plus a été parmi les plus prononcées, la part des femmes avec 4 enfants ou plus passe d'environ un quart des femmes pour les générations nées dans les années 1930 à environ 10 % pour celles nées dans les années 1950 (Brée, 2017, p. 324).

[14] Que les choses n'ont pas radicalement changé depuis ces générations est attesté par la statistique suivante : en 2016, en France métropolitaine, parmi les personnes vivant en couple dans le même logement, 73 % sont mariées. En dépit de la hausse du nombre des personnes en union libre et pacsées (respectivement 20 % et 7 % en 2016), la configuration traditionnelle demeure la plus fréquente (Buisson, 2017).

les légères variations de l'âge moyen au premier mariage et à la naissance du premier enfant, les principales observations se vérifient pour l'ensemble des générations : les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes au moment de l'entrée dans la conjugalité et dans la parentalité, alors que, dans les deux cas, la mise en couple et le mariage précèdent le moment des premières naissances, qui ont lieu, en moyenne, 1,7 ans (pour les femmes) et 2,1 ans (pour les hommes) après le mariage.

Au final, le modèle dominant dans notre échantillon est bien celui de la configuration familiale traditionnelle, marquée par une asymétrie d'âge entre les conjoints, et une succession chronologique des calendriers conjugaux et parentaux – qui se déroulent le plus souvent dans le cadre d'un mariage. Par ailleurs, cette inspection rapide de la distribution des différentes configurations familiales montre qu'aucune forme familiale n'est entièrement nouvelle (dans le sens où on ne l'observerait que dans les générations les plus récentes), et que le gros de l'évolution passe par la variation de l'importance relative de différentes configurations. Enfin, compte tenu du fait que nos observations portent sur des générations où ces changements ne se sont pas encore intensifiés (mais ont seulement commencé à s'esquisser) et ne disposant pas d'un échantillon de taille suffisante, nous décidons de considérer ces générations conjointement dans la suite des analyses.

Avant de procéder à la construction d'une typologie multidimensionnelle, il est important, dans un premier temps, d'analyser le lien entre les trois domaines de vie étudiés. Autrement dit, la mise en place de l'approche multidimensionnelle n'a de sens que dans la mesure où les dimensions traitées conjointement sont effectivement liées les unes aux autres (Piccarreta, 2017). Afin de vérifier si tel est bien le cas et en s'inspirant de la démarche proposée par Piccarreta (2017), nous avons analysé les liens entre ces différents domaines de vie de diverses manières : tout d'abord, de façon séparée (en analysant le lien entre chacun des domaines et tous les autres), puis de façon conjointe, en analysant le lien de chaque domaine avec la matrice de dissimilarités issue de la *multichannel analysis*, prenant en compte tantôt deux dimensions, tantôt les trois dimensions à la fois (à savoir, les dimensions conjugale, parentale et professionnelle). Pour construire les matrices de dissimilarités qui nous ont servi de base pour calculer les corrélations entre les différents domaines, nous nous sommes appuyée sur l'*optimal matching analysis*, en définissant les coûts de substitution de la façon suivante : pour le domaine professionnel, il s'agit de la matrice de coûts que nous avons définie dans le chapitre 6 ; en revanche, pour les domaines conjugal et parental, les coûts de substitution sont définis en fonction des taux de transitions entre les différents états, et sont donc

inversement proportionnels aux probabilités de transition entre les états concernés[15] ; enfin, les coûts indel ont été fixés à la moitié de la distribution des coûts de substitution (pour une discussion sur ce point, voir le chapitre 6). Le Tableau 8.2. présente les résultats relatifs à l'association entre les trois dimensions du parcours de vie.

Au final, quelle que soit la façon d'analyser le lien entre ces différents domaines de vie, les résultats convergent systématiquement et montrent que c'est la dimension professionnelle qui est la moins associée aux deux autres. Ainsi, lorsque tous les domaines sont considérés ensemble (dans le cadre d'une *multichannel* à 3 dimensions), à la fois l'alpha de Cronbach et la part de la variance totale expliquée sont au plus bas (respectivement 0,2 et 0,38 pour les hommes, 0, 25 et 0,40 pour les femmes), alors qu'ils sont à leur maximum[16] lorsque seules les trajectoires conjugale et parentale sont retenues dans la définition des parcours multidimensionnels (les valeurs respectives sont, en l'occurrence, de 0,32 et 0,58 pour les hommes et de 0,28 et 0,57 pour les femmes). Enfin, une troisième façon de considérer ce lien a été également explorée : on a examiné, pour chaque dimension, la corrélation entre sa matrice de dissimilarités (individuelle) et la matrice des dissimilarités des séquences multiples excluant cette dimension[17]. Une fois encore, nous observons que c'est la sphère professionnelle qui est la moins associée aux autres, puisque sa corrélation avec la matrice de dissimilarité où elle est omise est la plus faible (0,03 chez les hommes et 0,09 chez les femmes), ce qui confirme l'association faible entre le domaine professionnel et les autres domaines, là où l'inspection des autres

[15] On pourrait nous reprocher ici le recours à l'appariement optimal, méthode qui repose sur une matrice des coûts de substitution qui doit être *symétrique*. En d'autres termes, substituer un état « sans enfant » à un état « 1 enfant » doit coûter autant que la substitution inverse, la première substitution étant pourtant empiriquement impossible. Bien que cela puisse paraître problématique, notamment lorsque les coûts de substitution reposent sur les taux de transition, en réalité cela ne l'est pas. Dans sa réponse à la critique formulée par Wu (2000), Halpin a souligné qu'il ne faut pas confondre les transitions (qui sont de nature longitudinale) avec l'opération de substitution (qui repose sur la comparaison latérale entre les éléments des séquences distinctes). Pour reprendre son exemple, le fait que l'état « jamais marié » soit considéré comme plus proche de l'état « divorcé » que de l'état « marié » n'implique pas que les personnes divorcées deviendront des personnes jamais mariées (Halpin, 2010, p. 5 ; voir aussi Pollock, 2007, p. 171-173).

[16] Il est à noter que la valeur maximale d'alpha de Cronbach ne dépasse pas 0,3, ce qui est, selon les critères statistiques, extrêmement bas, puisqu'elle est considérée comme acceptable si supérieure à 0,7 (voir Piccarreta, 2017, p. 283). Toutefois, étant donné qu'il n'est pas très clair comment la valeur (brute) d'alpha de Cronbach pourrait être interprétée dans le contexte de l'analyse de séquences (Emery et Berchtold, 2020, p. 7), nous décidons de ne pas en faire une preuve de la vanité de nos analyses, dont seule la portée interprétative des résultats saurait être la limite. Par ailleurs, la faible association *linéaire* de ces domaines n'implique pas leur faible association tout court, puisqu'elle pourrait résulter entre autres de « one-to-many associations » entre les parcours conjugaux et parentaux, par exemple, puisque les personnes peuvent avoir des enfants quel que soit leur statut marital (voir Piccarreta, 2017, p. 259-260).

[17] Plus la corrélation entre la matrice individuelle et la matrice multiple est élevée, plus la matrice de dissimilarités de l'analyse *multichannel* « capte » la variance de la dimension dont on ne tenait pas compte lors de sa construction, ce qui *in fin*e, témoigne du lien entre ces domaines (voir Piccarreta, 2017, p. 276 ; et Robette, 2020). Inversement, plus la corrélation est faible, moins les variations dans ces différents domaines semblent être en cohérence.

indicateurs montre de façon unanime que l'association entre les deux autres domaines – conjugal et parental – est plus forte.

C'est pour cela que nous décidons d'omettre la dimension professionnelle de l'analyse des séquences multidimensionnelle[18], pour n'y revenir que dans un second temps, afin d'explorer si, derrière l'absence de variation conjointe (ou simultanée) des états dans ces différents domaines il n'y aurait pas un lien plus global, entre les *patterns* séparément identifiés dans le domaine professionnel d'une part et familial d'autre part. Il est à noter que cette association plus faible du domaine professionnel avec les dimensions conjugale et parentale des parcours n'est pas surprenante si l'on garde à l'esprit la façon dont nous définissons ici les trajectoires professionnelles, qui sont appréhendées comme des trajectoires de classe. Ce lien – local – entre les différents domaines de vie serait sans doute plus prononcé, surtout chez les femmes, si les trajectoires étaient définies comme des séquences d'emploi, dont les temporalités sont plus intrinsèquement associées à celles des parcours familiaux. Toutefois, nous montrerons dans la suite de ce chapitre que, dès lors que ce lien est appréhendé au niveau de la forme générale des parcours, le lien entre les trajectoires de classe et les parcours familiaux apparaît au final comme non négligeable.

[18] Il s'agit en effet de se concentrer uniquement sur les domaines susceptibles – de par la force de leur lien – de se prêter à une analyse jointe (l'argumentation est ici similaire à celle exposée dans Emery et Berchtold, 2020, p. 7).

TABLEAU 8.2. – ***Indicateurs d'association entre les différentes dimensions du parcours***

Association entre les dimensions professionnelle, conjugale et parentale

Matrice de corrélation (de Pearson)

	Hommes			*Femmes*		
	prof.	**conjug.**	**parent.**	**prof.**	**conjug.**	**parent.**
Pr - **prof.**	**1.00**	0,03	0,01	**1.00**	0,07	0,07
C - **conjug.**	0,03	**1.00**	0,19	0,07	**1.00**	0,16
Pa - **parent.**	0,01	0,19	**1.00**	0,07	0,16	**1.00**

Alpha de Cronbach (a) selon le domaine exclu…

	Hommes	*Femmes*
Sans domaine professionnel, α - Prof.	**0,32**	**0,28**
Sans domaine conjugal, α – Conjug.	0,03	0,13
Sans domaine parental, α - Parent.	0,06	0,13
Tous les domaines, α	0,2	0,25

Corrélations entre les dissimilarités par domaine (d) et les dissimilarités multidimensionnelles (dM)

Hommes		corr(**d**,**dM**-***i***), le domaine exclu…		
Dissimilarités par domaine	corr(**d**,**dM**)	Pr	C	Pa
Professionnel	0,5	0,03	0,69	0,63
Conjugal	0,71	0,81	0,15	0,79
Parental	0,62	0,72	0,72	0,15
% de la variance expliquée	0,38	0,58	0,5	0,51

Femmes		corr(**d**,**dM**-***i***), le domaine exclu…		
Dissimilarités par domaine	corr(**d**,**dM**)	Pr	C	Pa
Professionnel	0,49	0,09	0,64	0,6
Conjugal	0,72	0,78	0,16	0,83
Parental	0,66	0,73	0,8	0,17
% de la variance expliquée	0,4	0,57	0,53	0,53

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Pour les hommes, la matrice de dissimilarités entre les séquences du parcours professionnel est très faiblement corrélée à la matrice de dissimilarités multidimensionnelle formée par les parcours conjugaux et parentaux : la corrélation entre les deux est en effet de 0,03.

Note : **d** désigne la matrice de dissimilarités d'un domaine, tandis que **dM** représente la matrice de dissimilarités obtenue via l'analyse *multichannel* incluant les trois dimensions à la fois ; **dM-*i*** est le vecteur des dissimilarités *multichannel* obtenues en excluant un domaine à la fois.

L'analyse de séquences pour chacun des deux domaines séparément (résultats non présentés ici) nous fait aboutir à une typologie séparée pour chaque dimension –

conjugale et parentale –, ce qui nous permet d'avoir une première idée des *patterns* que forment les différents parcours, et nous sert aussi de contrôle quand il s'agit d'estimer la qualité de la typologie multidimensionnelle[19]. Ainsi, lorsqu'il s'agit du parcours parental, la solution à laquelle on aboutit est assez intuitive, pour les hommes comme pour les femmes – la meilleure partition – en 5 – regroupe ainsi les individus selon le nombre d'enfants qu'ils ont, allant de ceux qui n'ont aucun enfant à ceux qui en ont quatre ou plus. Pour les parcours conjugaux, chez les hommes, c'est la partition en cinq groupes qui nous paraissait produire les clusters les plus homogènes[20], en distinguant, selon l'ordre d'importance, les groupes suivants : les hommes qui se marient après, en moyenne, 22 ans de vie célibataire (1), les hommes mariés – plus – tardivement, après en moyenne 29 ans de vie célibataire (2), les hommes mariés pendant en moyenne 8 ans et puis remariés (3), les hommes mariés pendant quelques années, et puis (re)mis en couple probablement suite à une séparation (4) et enfin le groupe des hommes célibataires (5). Chez les femmes, et pour les mêmes raisons que pour les hommes, la solution qui nous paraissait produire les groupes les plus homogènes consiste en une partition en cinq clusters : ils sont globalement les mêmes que chez les hommes, sauf qu'à la place du cluster des hommes qui, suite à un mariage, se remettent en couple, on retrouve ici un groupe de femmes qui demeurent séparées après avoir passé, en moyenne, 10 ans dans le mariage[21].

En passant à l'analyse *multichannel*, nous avons cherché à croiser ces différentes dynamiques, afin de voir apparaître les parcours familiaux dans leur ensemble. Insatisfaisante puisqu'elle ne fait pas ressortir les régularités principales observées dans les typologies séparées, la typologie multidimensionnelle qui accordait un poids égal aux deux dimensions du parcours a été remplacée par celle qui consiste à accorder davantage de poids à la dimension conjugale, injustement simplifiée dans la version non pondérée

[19]Nous avons systématiquement testé deux solutions qui sont souvent utilisées dans la littérature quand il s'agit de modéliser les trajectoire conjugales et parentales : une qui consiste à définir les coûts de substitution constants (fixés à 2) et à fixer les coûts indel correspondants à 1, c'est-à-dire l'approche LCS (voir Ferrari et Pailhé, 2017, p. 38), voire à 1,5 (Robette, 2020, p. 16) et l'autre qui consiste à définir ces coûts en fonction des taux de transition entre les différents états (Widmer et Ritschard, 2009, p. 15). Ces différentes spécifications ne changent pas vraiment les résultats auxquels nous aboutissons (sauf légèrement pour les femmes, où la solution par les coûts constants aboutissait à des clusters moins homogènes).

[20] En termes statistiques – ou plus spécifiquement, en termes de valeur de l'ASW, *Average silhouette width* – c'est plutôt la partition en quatre clusters qui apparaissait comme optimale ; les deux partitions – en cinq ou en quatre groupes – ne diffèrent pratiquement que sur la façon de regrouper les personnes mariées. Dans nos analyses, nous avons retenu la solution en 5 clusters car, contrairement aux autres solutions envisageables, elle permet de différencier les hommes entrés tôt dans la conjugalité de ceux qui se marient plus tardivement.

[21] Ce cluster est par ailleurs troisième par ordre d'importance chez les femmes, et vient juste après les deux clusters regroupant les femmes mariées (en moyenne vers l'âge de 24 ans et celles mariées plus tardivement, vers l'âge de 30 ans), et est suivi en quatrième et en cinquième places par les femmes remariées et puis célibataires.

de l'analyse *multichannel*[22]. Cette pondération[23] – certes arbitraire, mais nécessaire afin de préserver autant que possible la diversité de chaque domaine de vie analysé – nous a fait aboutir, dans les deux cas, à une solution à 7 clusters, qui était à la fois statistiquement optimale et sociologiquement satisfaisante. Les Figures 8.4. (pour les hommes) et 8.5. (pour les femmes) représentent les typologies des parcours familiaux qui émergent de ces analyses[24] et les Tableau 8.3., 8.4. et le Tableau A-8.1.2. (Annexe A-8.1.) décrivent leurs caractéristiques principales.

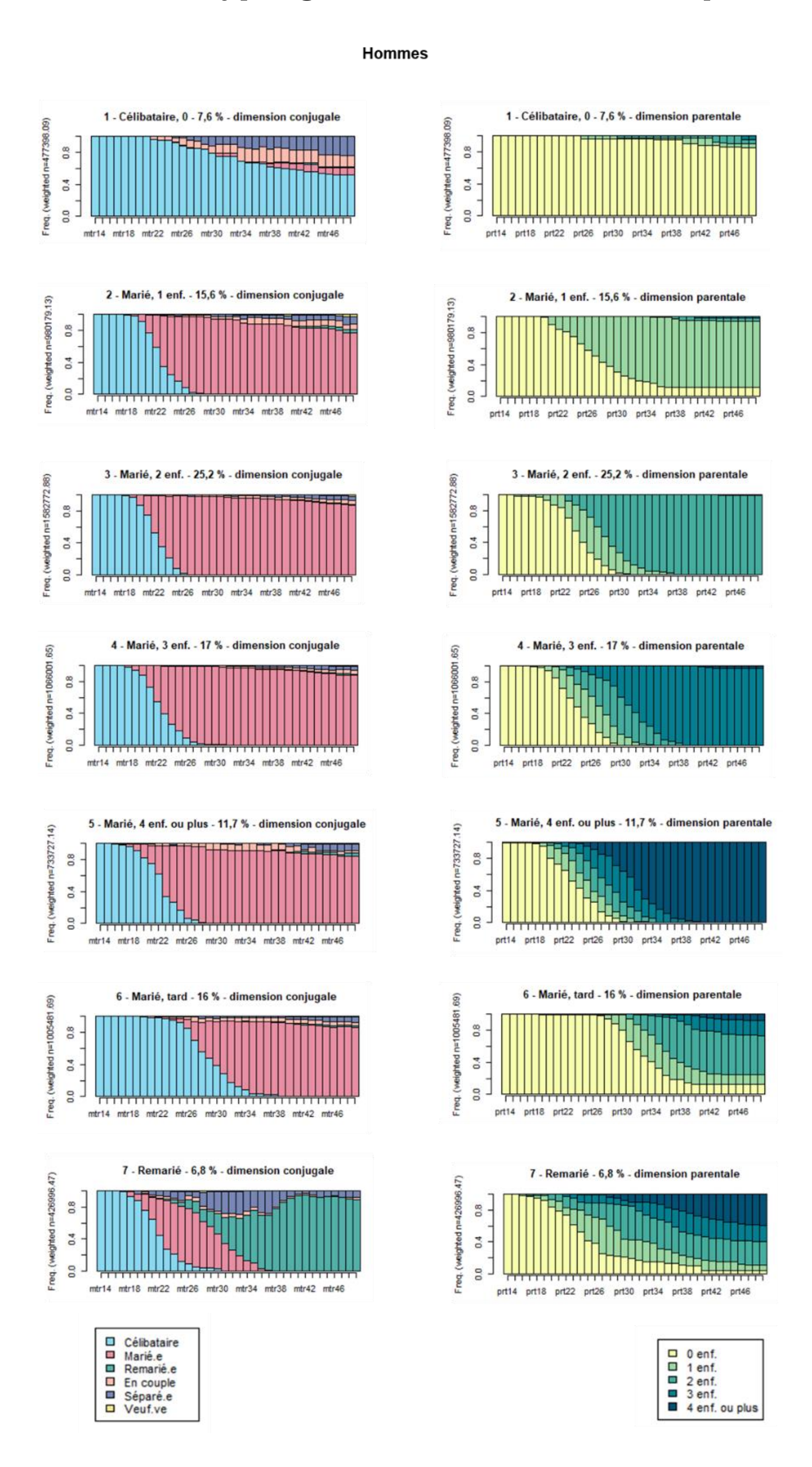
---

22 En effet, chez les hommes, comme chez les femmes, la typologie ainsi obtenue distinguait uniquement les personnes célibataires des personnes mariées, en différenciant ces dernières selon le nombre d'enfants et en faisant abstraction des configurations conjugales plus rares. Faire augmenter le nombre des clusters n'apportait pas d'amélioration significative de ce point de vue.

23 La possibilité d'accorder un poids différencié à chaque dimension lors de la construction de la typologie multidimensionnelle a été évoquée par Gauthier *et al.* (2010, p. 33-34) et implémentée dans le package TraMineR par Studer (avec l'aide de Ritschard) via la fonction cweight {seqdistmc - TraMineR}. L'hypothèse implicite derrière un tel choix (qui consiste en l'occurrence à attribuer un poids de 2 à la dimension conjugale, et un poids de 1 à la dimension parentale) consiste à dire que la dimension conjugale est plus à même de différencier les parcours familiaux que la dimension parentale, ce qui s'explique en partie par « one-to-many associations » (Piccarreta, 2017, p. 259-260) évoquées plus haut (voir la note de bas de page n°15).

24 Les clusters ont été réordonnés par nos soins, selon le sens interprétatif que l'on y accorde, afin de faciliter la lecture de la typologie.

FIGURE 8.4. – ***Typologie multidimensionnelle des parcours familiaux (hommes)***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : On retrouve 7,6 % des hommes dans le groupe qui combine célibat (dans le domaine conjugal) et absence d'enfants (dans le domaine parental).

TABLEAU 8.3. – ***Temps moyen passé dans les différents états selon les clusters (hommes)***

Cluster	%	Temps moyen passé dans chaque état (hommes)				n
		dimension conjugale		dimension parentale		
Cluster 1 **Célibataire, 0**	7,6	**CEL**	**27,7**			96
		MAR	1,1	**0 enf.**	**34,2**	
		REMAR	0,2	1 enf.	1	
		COUP	3,5	2 enf.	0,8	
		SEP	3,5	3 enf.	0,1	
		VEU	0	4 enf. ou +	0	
Cluster 2 **Marié, 1**	15,6	**CEL**	**9,1**			205
		MAR	**24**	**0 enf.**	**15,9**	
		REMAR	0,3	**1 enf.**	**19,5**	
		COUP	1,4	2 enf.	0,5	
		SEP	1,1	3 enf.	0,2	
		VEU	0,1	4 enf. ou +	0	
Cluster 3 **Marié, 2**	25,2	**CEL**	**8,8**			345
		MAR	**25,7**	**0 enf.**	**10,8**	
		REMAR	0,1	1 enf.	3,7	
		COUP	0,7	**2 enf.**	**21,5**	
		SEP	0,6	3 enf.	0	
		VEU	0,1	4 enf. ou +	0	
Cluster 4 **Marié, 3**	17	**CEL**	**9,1**			234
		MAR	**25,5**	**0 enf.**	**10,5**	
		REMAR	0,2	1 enf.	2,9	
		COUP	0,7	2 enf.	4,2	
		SEP	0,5	**3 enf.**	**18,2**	
		VEU	0	4 enf. ou +	0,3	
Cluster 5 **Marié, 4 ou +**	11,7	**CEL**	**8,9**			155
		MAR	**24,6**	**0 enf.**	**9,9**	
		REMAR	0,2	1 enf.	2.0	
		COUP	1,5	2 enf.	2,4	
		SEP	0,7	3 enf.	3,5	
		VEU	0,1	**4 enf. ou +**	**18,2**	
Cluster 6 **Marié, tard**	16	**CEL**	**15,6**			211
		MAR	**18,2**	**0 enf.**	**21.0**	
		REMAR	0,2	1 enf.	4,3	
		COUP	1,2	**2 enf.**	**8.0**	
		SEP	0,7	3 enf.	2,1	
		VEU	0,1	4 enf. ou +	0,6	
Cluster 7 **Remarié**	6,8	**CEL**	**8,5**			105
		MAR	**7**	**0 enf.**	**12,8**	
		REMAR	**15,6**	1 enf.	5,5	
		COUP	0,8	**2 enf.**	**8,1**	
		SEP	4.0	3 enf.	4,6	
		VEU	0,1	4 enf. ou +	5	

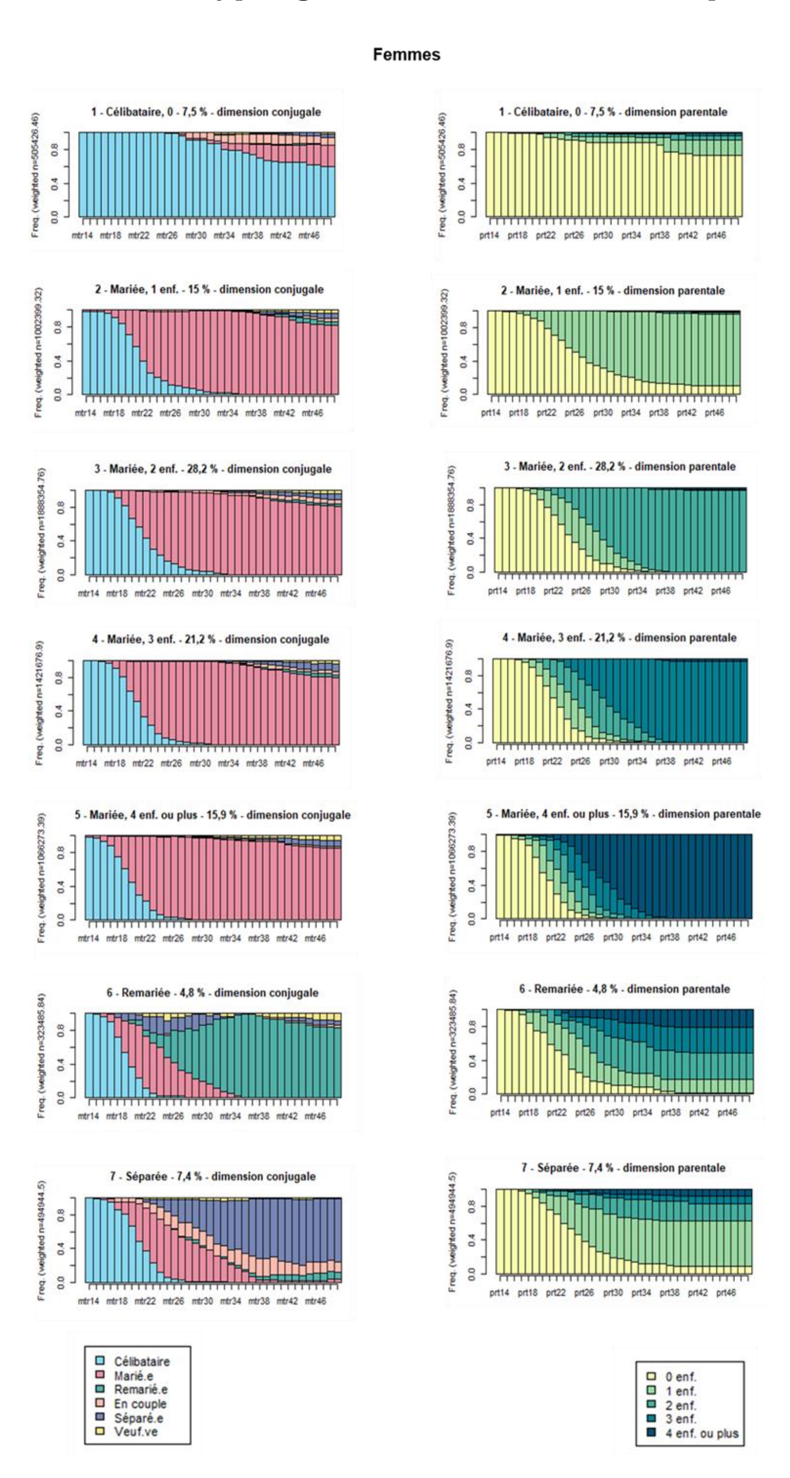
Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : En moyenne, les hommes faisant partie du groupe des « remariés » (Cluster 7) passent 8,5 ans célibataires, puis 7 ans mariés et enfin 15,6 ans remariés.

Note : CEL – Célibataire ; MAR – Marié ; REMAR – Remarié ; COUP – En couple ; SEP – Séparé ; VEU – Veuf.

FIGURE 8.5. – ***Typologie multidimensionnelle des parcours familiaux (femmes)***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : 7,4 % des femmes font partie du groupe des personnes séparées (Cluster 7), qui se caractérisent par une séparation (suite à un mariage) sans remise en couple ultérieure (parcours conjugal), et qui ont le plus souvent un enfant (parcours parental).

TABLEAU 8.4. – ***Temps moyen passé dans les différents états selon les clusters (femmes)***

Cluster	%	Temps moyen passé dans chaque état (femmes) dimension conjugale		dimension parentale		n
Cluster 1 **Célibataire, 0**	7,5	**CEL**	**30,4**			95
		MAR	3	**0 enf.**	**31,4**	
		REMAR	0,2	1 enf.	3	
		COUP	2	2 enf.	1,1	
		SEP	0,3	3 enf.	0,3	
		VEU	0,2	4 enf. ou +	0,2	
Cluster 2 **Mariée, 1**	15	**CEL**	**8,6**			240
		MAR	**25,9**	**0 enf.**	**15,2**	
		REMAR	0,4	**1 enf.**	**20,4**	
		COUP	0,3	2 enf.	0,2	
		SEP	0,5	3 enf.	0,1	
		VEU	0,3	4 enf. ou +	0	
Cluster 3 **Mariée, 2**	28,2	**CEL**	**8,5**			467
		MAR	**25,2**	**0 enf.**	**10,5**	
		REMAR	0,3	1 enf.	3,9	
		COUP	1	**2 enf.**	**21,2**	
		SEP	0,7	3 enf.	0,1	
		VEU	0,4	4 enf. ou +	0,2	
Cluster 4 **Mariée, 3**	21,2	**CEL**	**7,8**			316
		MAR	**26,1**	**0 enf.**	**9,1**	
		REMAR	0,3	1 enf.	2,7	
		COUP	0,6	2 enf.	4,3	
		SEP	0,9	**3 enf.**	**19,6**	
		VEU	0,3	4 enf. ou +	0,4	
Cluster 5 **Mariée, 4 ou +**	15,9	**CEL**	**6,4**			244
		MAR	**27,8**	**0 enf.**	**7,3**	
		REMAR	0,1	1 enf.	2	
		COUP	0,4	2 enf.	2,3	
		SEP	0,7	3 enf.	3,2	
		VEU	0,6	**4 enf. ou +**	**21,3**	
Cluster 6 **Remariée**	4,8	**CEL**	**6**			80
		MAR	**6**	**0 enf.**	**9,9**	
		REMAR	**20,3**	1 enf.	6,8	
		COUP	0,3	**2 enf.**	**8,7**	
		SEP	2,4	3 enf.	6,3	
		VEU	1,1	4 enf. ou +	4,4	
Cluster 7 **Séparée**	7,4	**CEL**	**7,6**			116
		MAR	**7,7**	**0 enf.**	**13,1**	
		REMAR	1,1	**1 enf.**	**14.0**	
		COUP	4,6	2 enf.	5,4	
		SEP	**14,5**	3 enf.	1,8	
		VEU	0,5	4 enf. ou +	1,7	

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Les femmes mariées avec trois enfants (Cluster 4) se marient en moyenne après 7,8 ans de vie célibataire. En moyenne, elles n'ont pas d'enfant pendant les 9,1 premières années de leurs parcours, soit jusqu'à l'âge d'environ 23 ans.

Note : CEL – Célibataire ; MAR – Mariée ; REMAR – Remariée ; COUP – En couple ; SEP – Séparée ; VEU – Veuve.

Chez les hommes, le Cluster 1 regroupe des individus dont la plupart sont célibataires et sans enfant (7,6 % des hommes en font partie) ; les Clusters 2, 3, 4, 5 regroupent des personnes mariées qui ne diffèrent pratiquement que du point de vue de l'importance de leur descendance finale, qui va de 1 enfant à 4 ou plus, respectivement (ils concernent, dans l'ordre, 15,6 %, 25,2 %, 17 % et 11,7 % des individus). Le Cluster 6, tout comme les clusters précédents, concerne des hommes mariés mais a pour spécificité de regrouper ceux dont l'âge au premier mariage est plus tardif – il est en moyenne de 30,1 ans (tandis qu'il se rapproche d'environ 23 ans pour les autres) – et dont la descendance finale est le plus souvent constituée de 2 enfants (16 % des hommes en font partie) ; enfin, le Cluster 7 concerne 6,8 % des hommes qui, après avoir passé en moyenne 7 ans mariés, se séparent et se remarient par la suite et ont une descendance finale le plus souvent constituée de 4 enfants ou plus.

Chez les femmes, les caractéristiques des cinq premiers clusters sont presque équivalentes : le Cluster 1 regroupe les femmes célibataires (le plus souvent sans enfant) et concerne 7,5 % d'entre elles, tandis que les Clusters 2, 3, 4 et 5 différencient les femmes mariées selon le nombre d'enfants qu'elles ont, allant de 1 à 4 ou plus (ils regroupent respectivement 15 %, 28,2 %, 21,2 % et 15,9 % des femmes). Leur âge moyen au premier mariage (et à la première naissance) baisse au fur et à mesure que la taille de la descendance finale augmente en allant du Cluster 2 vers le Cluster 5, observation qui est beaucoup moins prononcée, voire ne s'applique pas aux hommes. Enfin, le Cluster 6 concerne les femmes remariées, qui ont le plus souvent deux ou trois enfants (c'est le cluster le moins fréquent, il concerne 4,8 % des femmes), tandis que le Cluster 7 comprend les femmes mariées dont la plupart sont séparées après avoir passé en moyenne environ 8 ans dans le mariage et qui ont le plus souvent un seul enfant (7,4 % des femmes en font partie). Les deux seuls clusters que les hommes et les femmes n'ont pas en commun – mariage tardif pour les hommes et les femmes séparées qui ne se remettent pas en couple – représentent des configurations familiales certes relativement atypiques, mais porteuses de dynamiques à caractère fortement genré. Le mariage tardif chez les hommes pourrait être un indice du report de la formation de la famille jusqu'au moment où la stabilité professionnelle et sociale est atteinte, là où les femmes séparées avec des enfants nourrissent les rangs des familles monoparentales, qui sont, qu'elles soient le résultat d'une naissance hors couple, de la séparation ou du décès du conjoint, sont essentiellement un phénomène maternel (Bodier *et al.*, 2015).

Une fois ces parcours familiaux identifiés, leur analyse n'était pas l'objectif en soi, nous souhaitons désormais en connaître le lien avec les voies d'accès différenciées aux différentes classes sociales, le principal objectif de la suite de ce travail. Les mobiles et les immobiles des différents milieux sociaux auraient-il des parcours familiaux analogues ou

alors des trajectoires de vie entièrement différenciées (tant du point de vue professionnel que du point de vue familial) ? Dans ce dernier cas, on pourrait voir dans les parcours familiaux l'un des ressorts sociaux des parcours de classe différenciés ou, alternativement, l'un des moteurs de leur caractère genré, même si le sens de la causalité serait impossible à établir avec certitude, et cela d'autant plus que les méthodes que nous allons mettre en œuvre sont entièrement descriptives. En revanche, s'il s'avère qu'aucun lien ne peut être établi entre le domaine professionnel d'une part et le domaine familial d'autre part, alors les sources et les conséquences des inégalités des voies d'accès aux différentes trajectoires de classe sont à rechercher ailleurs ou bien seraient si subtiles que seule une approche beaucoup plus nuancée que la nôtre serait à même de les identifier. Afin d'apporter des éléments de réponse à ces questions, nous avons mis en œuvre une analyse factorielle des correspondances (AFC), méthode permettant d'explorer le lien entre les deux variables qualitatives que sont d'une part notre typologie des voies d'accès aux différentes classes sociales et d'autre part la typologie des parcours familiaux.

En croisant la distribution des parcours familiaux avec celle des trajectoires de classe, on se rend vite compte que le tableau de contingence à 13 x 7 (pour les hommes) et 14 x 7 entrées (pour les femmes) est difficile à analyser directement, ce pourquoi nous décidons de faire une AFC, permettant de visualiser et de synthétiser l'association entre les deux domaines de vie analysés[25]. Toutefois, avant d'en présenter les résultats, qui portent exclusivement sur la nature de l'association entre les variables analysées, nous devons tout d'abord explorer si le lien entre les deux types de trajectoires existe en premier lieu, et si oui, en décrire l'intensité, avant de procéder à la visualisation de sa structure.

C'est pour ces raisons que nous procédons en trois temps afin de décrire la relation entre les deux typologies : dans un premier temps, à l'aide des statistiques de $\chi 2$, Φ^2 et V de Cramer (statistiques qui mesurent la significativité et la force de l'écart entre les effectifs réellement observés et les effectifs théoriquement attendus sous l'hypothèse d'indépendance entre les deux variables), nous analyserons le lien global entre les typologies des trajectoires professionnelles et familiales et chercherons à en déterminer la force. Ensuite, étant donné qu'une absence de lien global ne suggère pas forcément l'absence de tout lien local, de même que l'existence d'un lien global peut résulter de réalités assez différentes[26], nous allons, dans un second temps, chercher à caractériser ce lien par l'inspection et la description des patterns de répulsion/attraction locale entre les

[25] L'AFC a été réalisée à l'aide des librairies «FactoMineR » et « Factoextra », disponibles pour le logiciel R (Lê, Josse et Husson, 2008 ; Kassambara et Mundt, 2020).

[26] Le lien peut être réparti de façon uniforme localement, ou alors s'expliquer entièrement par quelques liaisons locales très fortes (les autres étant modérées ou inexistantes).

deux variables, afin de découvrir quelles combinaisons de modalités des deux typologies contribuent le plus à l'écart à l'indépendance (s'il s'avère qu'écart il y a). Pour ce faire, nous allons examiner les contributions au $\chi 2$ signées. Dans un dernier temps, nous procéderons à la visualisation de la structure, et de la nature du lien identifié entre les deux types de trajectoires, et proposerons enfin de revenir au tableau de contingence initial à l'aune des résultats obtenus.

En procédant selon ces trois étapes, nous visons à caractériser la liaison entre ces deux variables du point de vue de sa significativité ($\chi 2$), du point de vue de son intensité (Φ^2 et V de Cramer) et enfin du point de vue de sa nature (l'AFC), principales façons de décrire une liaison entre deux variables (Pressac et Mell, 2017, p. 9). Le détail de la démarche méthodologique adoptée figure en Annexe 8.2. Par souci de lisibilité, nous allons procéder à une présentation des résultats séparée selon le genre.

8.2.2. La famille comme atout social dans les parcours de mobilité masculins

Nous commençons par la présentation des résultats relatifs aux hommes. Dans un premier temps, et afin d'évaluer s'il existe une dépendance significative entre les deux variables (voire, entre les catégories des lignes et des colonnes), nous explorons le lien global des deux variables via le test du $\chi 2$, qui suggère que l'écart entre les données observées et les données attendues sous le modèle d'indépendance est statistiquement significatif ($p < .01$)[27]. Quant à la force de cette association, la valeur de Φ^2 est de 0,14 (la valeur de Φ^2 variant entre 0 et sa valeur maximale, qui en l'occurrence est égale à 7-1, 7 étant le nombre des modalités de la plus petite dimension du tableau de contingence analysé). En outre, la valeur du V de Cramer, qui a le mérite de rapporter la valeur de Φ^2 à sa valeur théoriquement maximale (et de ce fait varie entre 0 et 1), met en évidence encore plus clairement que la liaison globale entre les parcours professionnels et familiaux est plutôt faible[28], mais néanmoins existante : elle est de 0,15 chez les hommes.

Étant donné que l'existence et la force du lien global ne nous renseignent pas sur la structure de l'association analysée, nous proposons dans le Tableau 8.5. une analyse du lien local qui permet de mettre en évidence la contribution de chaque cellule, c'est-à-dire de chaque combinaison des modalités des deux typologies, à l'écart des données au

[27] Nous décidons néanmoins de ne pas prêter beaucoup d'attention au $\chi 2$, car un test significatif peut autant résulter d'un lien fort entre les deux variables combinées avec un échantillon petit, ou bien être dû à un lien très faible, mais associé à un grand échantillon.
[28] En règle générale, le lien est considéré comme faible si inférieur à 0,2, comme modéré s'il varie entre 0,2 et 0,4, comme fort si supérieur à 0,4 (Rea et Parker, 2014, p. 219).

modèle d'indépendance, tel qu'il est mesuré par la valeur du $\chi 2$[29]. Afin de déterminer le sens de l'écart – à savoir, si l'effectif observé dans une cellule donné est supérieur ou inférieur à celui qui serait attendu en cas d'indépendance entre les deux parcours – nous avons récupéré le signe de la déviance dans le tableau des résidus standardisés au $\chi 2$ (cette démarche s'inspire de celle proposée dans Husson, Lê et Pagès, 2017, p. 61-130). Le signe négatif indique donc que l'effectif observé dans une case donnée est inférieur à celui que l'on aurait observé en cas d'indépendance (suggérant une relation de répulsion dans la combinaison donnée des modalités des deux variables) ; inversement, le signe positif (marqué par l'absence de signe négatif dans le tableau) implique que cette combinaison de modalités des deux variables est plus fréquente qu'elle ne le serait si les deux variables étaient indépendantes (suggérant ainsi une relation d'attraction entre les deux modalités considérées)[30].

[29] Un des grands inconvénients de cette approche – qu'elle partage par ailleurs avec la méthode de l'AFC en général – c'est que la contribution de chaque modalité à l'écart global dépend étroitement de sa fréquence, c'est-à-dire de la taille des deux modalités dont est composée la combinaison analysée ; un grand écart associé à des modalités peu fréquentes peut contribuer beaucoup moins à l'écart global qu'un petit écart entre des modalités très fréquentes.

[30] Une des observations qui se dégagent du Tableau 8.5. (mais aussi du Tableau 8.6. analogue pour les femmes) est que la plupart des contributions au $\chi 2$ sont très petites – ce qui s'explique en grande partie par la taille de notre tableau, défini par les 7 modalités des parcours familiaux en colonne et 13, voire 14 modalités des parcours professionnels en ligne (pour les hommes et pour les femmes, respectivement).

TABLEAU 8.5. – ***Décomposition du χ^2 (hommes)***

Décomposition du χ2 (en %) - Hommes								
	Célibataire, 0	**Marié, 1**	**Marié, 2**	**Marié, 3**	**Marié, 4+**	**Marié, tard**	**Remarié**	*Ensemble*
CA-imm	0	(-) 1	(-) 0,1	(-) 0,6	(-) 0,6	**6,7**	0,2	9,2
PI-CA-rap	(-) 0	0,1	0	0	(-) 0,4	(-) 1,2	2,6	4,3
EOQ-CA	(-) 0,4	0,2	**4**	(-) 2,6	(-) 1,1	(-) 0,5	1,2	10
PI-imm	0,1	3,4	0,4	(-) 1,6	(-) 3	0	(-) 0,1	8,6
EOQ-PI-rap	(-) 1,2	0,2	0,5	0,4	(-) 1,7	(-) 0,2	0,2	4,5
PI-CA-tard	(-) 1	0,3	(-) 0,6	0,1	(-) 0,1	1,3	(-) 0,1	3,5
EOQ-imm	(-) 0,2	(-) 1,6	(-) 0	0,7	0,7	0,4	(-) 0,5	4
EOQ-PI-tard	(-) 0	(-) 0	0,1	0,1	(-) 1,4	(-) 0,8	3,1	5,6
EONQ-imm	1,8	(-) 0,4	(-) 0,2	(-) 1,2	**12,4**	(-) 0,5	(-) 2,4	18,8
EONQ-EOQ	(-) 0,1	**6,7**	(-) 0,3	(-) 0,7	0,4	(-) 1,3	(-) 0,1	9,6
IND-imm	(-) 2,5	0,2	0	1,1	(-) 0	(-) 0,4	(-) 0	4,2
IND-mob	0,8	(-) 1	0	3,1	(-) 0,2	(-) 2,7	0,4	8,3
A-imm	**5**	(-) 0	(-) 2,3	(-) 0	1,1	0,1	(-) 1	9,5
Ensemble	*13,1*	*15,1*	*8,5*	*12,2*	*23,1*	*16,1*	*11,9*	*100*

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête (les hommes appartenant au sous-cluster « IN » – qui regroupe principalement les individus inactifs ou avec des valeurs manquantes sur les parcours professionnels, *n*=20 – sont exclus du champ).

Lecture : En termes de parcours professionnels, c'est le parcours des employés et ouvriers non qualifiés (« EONQ-imm ») qui contribue le plus (à hauteur de 18,8 %) au χ^2 total associé au lien entre les parcours professionnels et familiaux. La part de cette catégorie qui connait un parcours familial du type « mariés avec quatre enfants ou plus » est plus importante qu'elle ne le serait en cas d'indépendance des deux domaines.

Note : Les valeurs « signées » correspondent aux cases où l'effectif observé est inférieur à l'effectif attendu sous le modèle d'indépendance.
En gras figurent les contributions les plus élevées.

Nous remarquons ainsi que chez les hommes, les modalités des parcours familiaux qui contribuent le plus, de par leur association avec la typologie des parcours de classe, à l'écart global au modèle d'indépendance, sont les configurations familiales des « Marié avec 4 enfants ou plus », « Marié, tard » et « Marié avec 1 enfant », situations qui ont en commun une certaine distance par rapport à la norme de la famille idéale qui en serait en quelque sorte l'intermédiaire. L'examen de la distribution de ces configurations familiales selon les profils de trajectoires de classe qui s'éloignent le plus de la situation d'indépendance en termes de parcours familiaux suggère que ce sont les associations entre les « EONQ-imm » et « Mariés, 4 + », les « CA-imm » et « Marié, tard » et enfin « EONQ-EOQ » et « Marié, 1 » qui expriment la plus grande déviance par rapport au modèle d'indépendance (et contribuent respectivement pour 12,4 %, 6,7 % et 6,7 % à l'écart total à la situation d'indépendance). L'association est dans les trois cas positive,

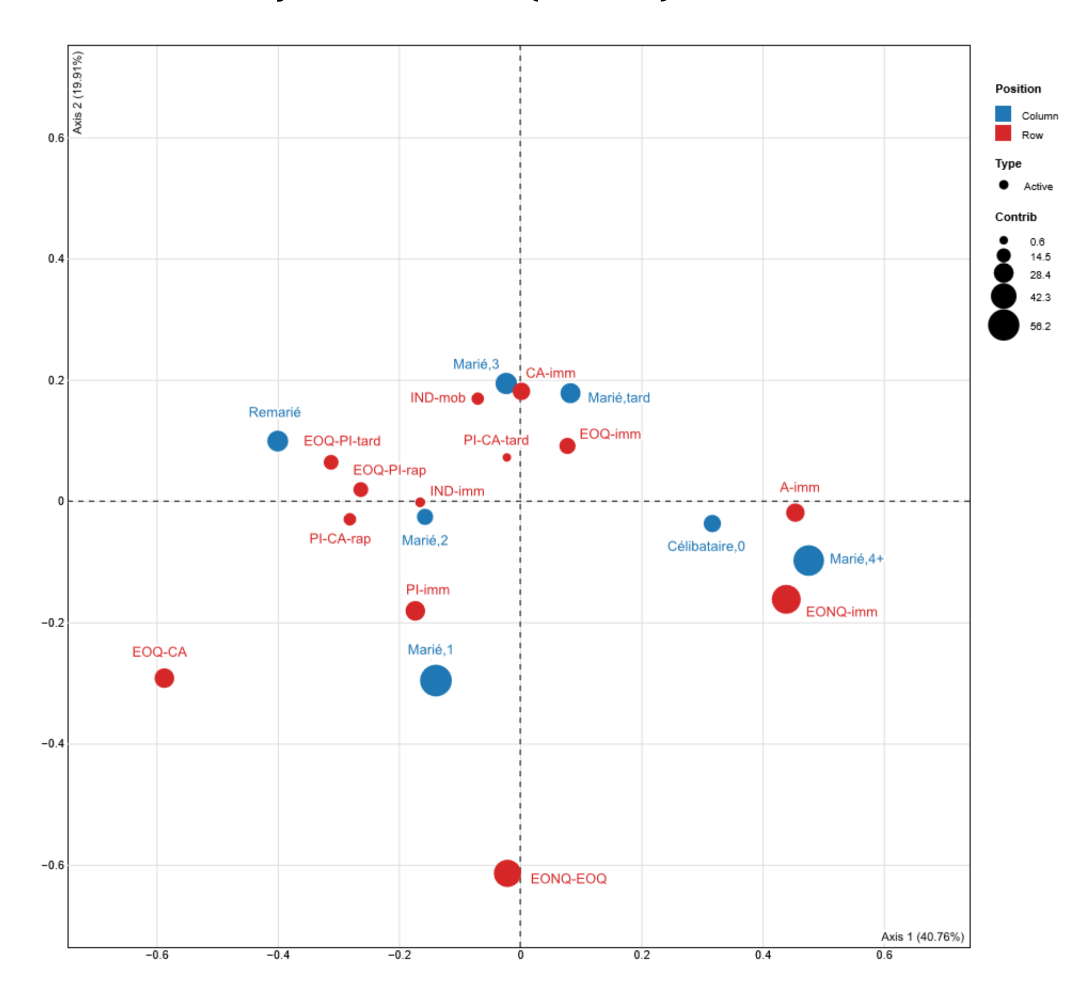
impliquant que ces combinaisons spécifiques de parcours professionnels et familiaux sont plus fréquentes qu'elles ne le seraient sous l'hypothèse d'indépendance.

Afin de visualiser la structure du lien entre les parcours dans ces deux domaines de vie et d'en donner une description plus systématique, nous présentons dans la Figure 8.6. les résultats de l'AFC, qui a le mérite de fournir une illustration synthétique de l'écart entre données observées et attendues sous le modèle d'indépendance. Nous avons retenu les deux premiers axes, qui expliquent respectivement 40,8 % et 19,9 % de l'inertie totale, ce qui correspond à un total cumulé de 60,7 %[31] et implique que les deux premiers facteurs rendent déjà compte d'une bonne partie de la variabilité des données par rapport au modèle d'indépendance. Dans le graphique du plan factoriel, les parcours professionnels (lignes du tableau de contingence) sont représentés par des points rouges, et les parcours familiaux (en colonne du tableau de contingence) figurent en bleu. La distance entre les points lignes ou entre les points colonnes donne une idée du caractère de leur ressemblance (qui peut indiquer une similitude ou une dissemblance). Les parcours professionnels avec un profil similaire (du point de vue de leurs configurations familiales) sont proches sur le graphique, et inversement (il en va de même pour les parcours familiaux en termes de profils professionnels). Notons que nous avons choisi de présenter un graphique symétrique projetant simultanément les points lignes et les points colonnes dans un espace commun, en visualisant (de par la taille des points) leur contribution respective à la définition des dimensions retenues pour l'analyse[32], afin de déterminer quels sont les parcours professionnels et familiaux qui contribuent le plus à la définition des axes.

[31] Dans le choix du nombre des axes à retenir, nous nous tenons ici au principe qui consiste à dire qu'il faut en retenir autant que l'on peut en interpréter. L'approche statistique de cette question nous conduirait quant à elle à en retenir davantage, puisqu'elle postule qu'il faut retenir tous les axes dont la part de l'inertie expliquée dépasse la valeur 1/min(I-1,J-1), ce qui en l'occurrence serait 1/(7-1) (le nombre de colonnes, c'est-à-dire le nombre de modalités des parcours familiaux), à savoir 16,7 %. Sachant que, en l'occurrence, les axes 2 et 3 sont très proches en termes de part de variance expliquée, toutes deux supérieures au seuil de 16,7 %, cela nous conduirait à en retenir trois dans l'analyse, ce que nous n'avons pas fait du fait de la faible portée interprétative de l'axe 3.

[32] Par ailleurs, nous mettons en évidence, dans le Tableau A-8.3.1. (Annexe 8.3.) les contributions des points lignes et points colonnes à la formation des deux premiers axes retenus. Ces valeurs sont à comparer à la valeur moyenne de contribution – qui correspond à 1/I pour les lignes, et 1/J pour les colonnes. Habituellement, dans l'interprétation des axes, on ne retient que les points lignes et points colonnes dont la contribution est supérieure à la contribution moyenne par ligne/colonne.

FIGURE 8.6. – ***Plan factoriel de l'AFC (hommes)***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête (les hommes appartenant au sous-cluster « IN » – qui regroupe principalement les individus inactifs ou avec des valeurs manquantes sur les parcours professionnels, *n*=20 – sont exclus du champ).

Note : Les profils lignes et les profils colonnes sont présentés en fonction de leurs contributions aux deux premières dimensions du plan factoriel.

Ainsi, en termes de profils familiaux associés aux différents parcours professionnels, l'axe 1 semble déterminé par l'opposition entre les employés et ouvriers qualifiés qui accèdent aux positions de cadres ou de professions intermédiaires (parcours « EOQ-CA », « EOQ-PI-rap » et « EOQ-PI-tard ») d'une part et la fraction immobile non qualifiée de la classe ouvrière (parcours « EONQ-imm ») et les agriculteurs (parcours « A-imm ») d'autre part. Cela veut dire que, au sein de chacun de ces blocs, on retrouve des configurations familiales similaires, autant du point de vue des parcours familiaux que les individus suivant ces différents chemins de classe ont en commun de partager que du point de vue de ceux qu'ils ont peu de probabilités de connaître. En termes de profils professionnels associés à différentes configurations familiales, l'opposition la plus

structurante de l'axe 1 est celle entre les individus « Remariés » (pôle négatif de l'axe) et les individus « Mariés, 4 + » (pôle positif de l'axe), les premiers étant davantage associés aux parcours de classe impliquant une mobilité qu'aux autres, les seconds étant plus proches des parcours ancrés dans leur milieu social (et le bas de la structure sociale) que des parcours marqués par une expérience de mobilité sociale.

Concernant l'axe 2, en termes de parcours professionnels, il oppose, du point de vue de leurs parcours familiaux, les parcours d'immobilité dans différents milieux sociaux : les cadres (parcours « CA-imm ») et les employés et ouvriers qualifiés (parcours « EOQ-imm ») du côté du pôle positif de l'axe s'opposent aux professions intermédiaires (« PI-imm ») et aux employés et ouvriers non qualifiés (parcours « EONQ-EOQ » et « EONQ-imm ») sur le pôle négatif. Les configurations familiales qui s'opposent le plus sur cet axe du point de vue des parcours de classe suivis sont respectivement les « Mariés, 3 » et les « Mariés, tard » d'une part, et les « Mariés, 1 » d'autre part, les premiers étant du côté positif, les seconds du côté négatif de cet axe.

En somme, l'axe 1 semble, d'une certaine manière, exprimer le degré d'ancrage biographique des individus dans leur classe sociale, tant du point de vue des parcours professionnels (parcours de mobilité *versus* parcours d'immobilité) que du point de vue familial (« Remariés » *versus* « Mariés, 4 + »). D'après leur distribution le long de ce premier axe, les parcours marqués par une expérience de mobilité sociale semblent être davantage associés que les autres à des configurations familiales instables, là où l'ancrage social dans un milieu donné (en particulier en bas de la structure sociale) semble plus souvent aller de pair avec des configurations familiales fondées sur le mariage et une descendance très nombreuse, synonyme d'une certaine stabilité familiale, les deux situations ayant en commun de partager l'ancrage durable dans leurs situations respectives.

Inversement, l'axe 2 semble, lui, exprimer une certaine spécificité de différents milieux sociaux (indépendamment de leurs parcours d'immobilité), tant du point de vue des temporalités du mariage (les cadres immobiles semblent de ce point de vue s'opposer à tous les autres par l'importance du mariage tardif dans cette catégorie) que du point de vue de la taille de la descendance finale, cette dernière étant plus souvent réduite dans les classes moyennes ou dans celles aspirant à le devenir. Les professions intermédiaires immobiles et les employés et ouvriers non qualifiés qui passent dans la fraction qualifiée de la même classe semblent ainsi plus susceptibles que les autres d'avoir un seul enfant.

Afin de permettre une lecture plus directe de la distance et de la fréquence des différentes combinaisons des parcours professionnels et familiaux, nous avons réordonné le tableau de contingence de départ en fonction des résultats de l'AFC (résultats présentés

dans la Figure A-8.3.1. dans l'Annexe 8.3.) : les lignes et les colonnes apparaissent maintenant dans l'ordre du premier facteur, le plus informatif, de notre plan factoriel, une approche qui révèle la structure sous-jacente de l'association analysée. Bien que cette structure ne soit pas très forte, nous remarquons que la distribution de certaines configurations familiales spécifiques – comme celle des individus remariés ou celle des famille nombreuses – range pratiquement les individus selon que leurs parcours sont marqués par une expérience de mobilité ou par un accès direct et durable dans la classe de destination, observation qui est conforme aux remarques précédentes.

Ainsi, au sein de la plupart des milieux sociaux, les individus mobiles seraient plus nombreux à être remariés que les individus immobiles dans les milieux de destination. Cette plus grande importance du remariage chez les individus ayant connu une mobilité sociale ascendante fait écho à la thèse « dissociative » de Sorokin, selon laquelle toute expérience de mobilité serait accompagnée de conséquences dés-intégratives pour les individus qui en font l'expérience (Chan, 2018). Sans forcément aller jusqu'à qualifier ces reconfigurations familiales de dés-intégratives, nous pouvons souligner que l'expérience de mobilité sociale demande de fait une certaine acculturation au milieu d'arrivée, implique parfois un éloignement ou déplacement géographique et peut être source de ruptures des liens sociaux avec le milieu d'origine (voir Naudet, 2014), deux facteurs qui peuvent être à l'origine de la redéfinition de sa vie conjugale[33]. À l'inverse, une descendance finale nombreuse serait un facteur d'ancrage biographique dans le milieu social d'appartenance, plus spécifique au milieu agricole et ouvrier non qualifié. La particularité importante du milieu des cadres (qu'ils partagent en partie avec les professions intermédiaires) concerne, en revanche, la plus grande importance du mariage tardif dans ces milieux. Quelle que soit la cause de ce retard[34], celui-ci traduit les normes genrées de synchronisation des calendriers professionnels et familiaux, dont l'articulation est chez les hommes conditionnée par la primauté des premiers sur les seconds, ce qui est à l'exact opposé de la situation que l'on observe chez les femmes.

[33] Bien évidemment, il s'agit ici seulement d'une hypothèse, car nous ne disposons pas d'informations qui nous permettraient de comparer par exemple le degré d'homogamie sociale au sein des différentes unions que l'enquêté aurait connues au cours de sa carrière.

[34] Si les hommes connaissent en général une entrée dans la vie adulte plus tardive que les femmes, les causes de ce retard, qui se multiplient chez les plus défavorisés, sont différentes selon les milieux sociaux : chez les hommes des classes supérieures, il s'agit de l'effet de l'allongement des études et du fait qu'ils « profitent de la jeunesse le plus longtemps possible » (Galland, 1995, p. 47), tandis que chez les hommes des milieux défavorisés ce retard traduit les difficultés d'entrée sur le marché du travail et de stabilisation professionnelle, fait qui retarde également le moment de leur départ du domicile familial (Robert et Sulzer, 2020).

8.2.3. La polarisation sociale des parcours de classe féminins

Pour analyser le lien des parcours professionnels et familiaux chez les femmes, nous procédons de la même façon que chez les hommes : nous explorons d'abord la significativité du lien entre les deux parcours, puis sa force et enfin sa nature. Ainsi, le test du $\chi 2$ suggère là aussi que l'écart entre les données observées et les données attendues sous le modèle d'indépendance est statistiquement significatif ($p < .01$). La force de cette association, mesurée par la valeur du paramètre Φ^2 est de 0,27. La valeur du *V* de Cramer (qui varie entre 0 et 1), met en évidence que la liaison globale entre les parcours professionnels et familiaux, bien qu'elle reste plutôt faible, est néanmoins légèrement plus forte chez les femmes qu'elle ne l'était chez les hommes : elle y est de 0,21, contre 0,15 chez les hommes. Pour explorer la structure de l'association analysée, comme nous venons de le faire pour les hommes, nous proposons dans le Tableau 8.6. l'analyse des contributions de chaque combinaison des modalités des deux typologies à l'écart des données au modèle d'indépendance.

Nous remarquons ainsi que chez les femmes les parcours familiaux les plus clivants se trouvent aux extrémités opposées de l'échelle des configurations familiales : d'une part le parcours des femmes mariées avec quatre enfants ou plus (« Mariées, 4 + ») et d'autre part les femmes célibataires sans enfant (« Célibataires, 0 »), qui représentent à eux seuls un peu moins des deux tiers de la distance totale des données au modèle d'indépendance. Inversement, les modalités de la typologie des voies d'accès aux différentes classes sociales qui s'éloignent le plus de la situation d'indépendance de par leurs configurations familiales sont d'une part le groupe des parcours de classe qui ont peu de chances de fonder des familles nombreuses et dont les membres se retrouvent plus souvent parmi les célibataires (parcours d'immobilité dans les positions de cadres et de professions intermédiaires) et d'autre part les parcours caractérisés par une distribution inverse de ces deux types de configurations familiales, que l'on retrouve chez les femmes appartenant au groupe des inactives n'ayant jamais travaillé, chez les femmes sorties de l'inactivité pour rejoindre le bas de la structure sociale et dans le groupe des employées et ouvrières non qualifiées sorties du marché du travail de façon définitive. La situation familiale des employées et ouvrières qualifiées (« EOQ-imm ») est en quelque sorte à mi-chemin entre les deux, puisqu'elles sont plus nombreuses à avoir un enfant tout comme elles sont moins nombreuses à en avoir quatre ou plus, toujours par rapport à la situation qu'elles connaîtraient en cas d'indépendance.

TABLEAU 8.6. – ***Décomposition du χ^2 (femmes)***

Décomposition du χ2 (en %) - Femmes								
	Célibataire, 0	**Mariée, 1**	**Mariée, 2**	**Mariée, 3**	**Mariée, 4+**	**Remariée**	**Séparée**	*Ensemble*
CA-imm	**7,1**	(-) 0	(-) 0,3	0,5	(-) 2	(-) 0,5	0	10,5
PI-imm	**6,3**	(-) 1,1	0,3	(-) 0,4	(-) 1,6	(-) 0,1	1,1	10,9
EOQ-PI	0,6	0,1	(-) 0	(-) 0,6	(-) 1,2	0,1	2,6	5,1
EOQ-imm	0,5	**5,4**	1	(-) 1,6	**(-) 4,9**	(-) 0,2	(-) 0	13,6
EONQ-EOQ	(-) 0,1	0,2	0,4	(-) 0,3	(-) 1,1	(-) 0	1,2	3,2
EONQ-imm.	(-) 0	1,3	0	(-) 0,3	(-) 0,1	(-) 0,1	(-) 0,1	1,8
EONQ-mob	(-) 0,6	(-) 0,2	(-) 0,1	0,4	0,2	(-) 0	0,3	1,8
IND-imm	1	0	(-) 0,2	(-) 0,2	(-) 0,6	0,3	1,3	3,5
A-imm	(-) 0,7	(-) 0,4	(-) 0,1	0,9	1,2	0	(-) 0,8	4
IN-imm	(-) 2,8	(-) 0,9	(-) 1,6	0,2	**16,7**	0,1	(-) 1,9	24,1
EOQ-IN	(-) 1,7	(-) 0	0,2	0,8	(-) 0,9	1,9	(-) 0,2	5,6
EONQ-IN	(-) 1,9	(-) 1,1	0,1	0	**3,1**	0,2	(-) 0,8	7,2
IN-EONQ	(-) 0,6	(-) 0,4	(-) 0,3	0,1	**4**	(-) 0,4	(-) 0	5,9
IN-EOQ	(-) 0,7	(-) 0,1	(-) 0	1,6	(-) 0,3	(-) 0	0,2	2,9
Ensemble	*24,5*	*11,1*	*4,6*	*7,7*	*37,8*	*3,9*	*10,4*	*100*

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : En termes de parcours professionnels, c'est le groupe des femmes « Mariées avec 4 enfants » ou plus qui contribue le plus (37,8 %) à l'écart des données à l'indépendance. Ces femmes sont surreprésentées parmi les femmes inactives (« IN-imm ») par rapport à la situation d'indépendance entre les deux domaines de vie.

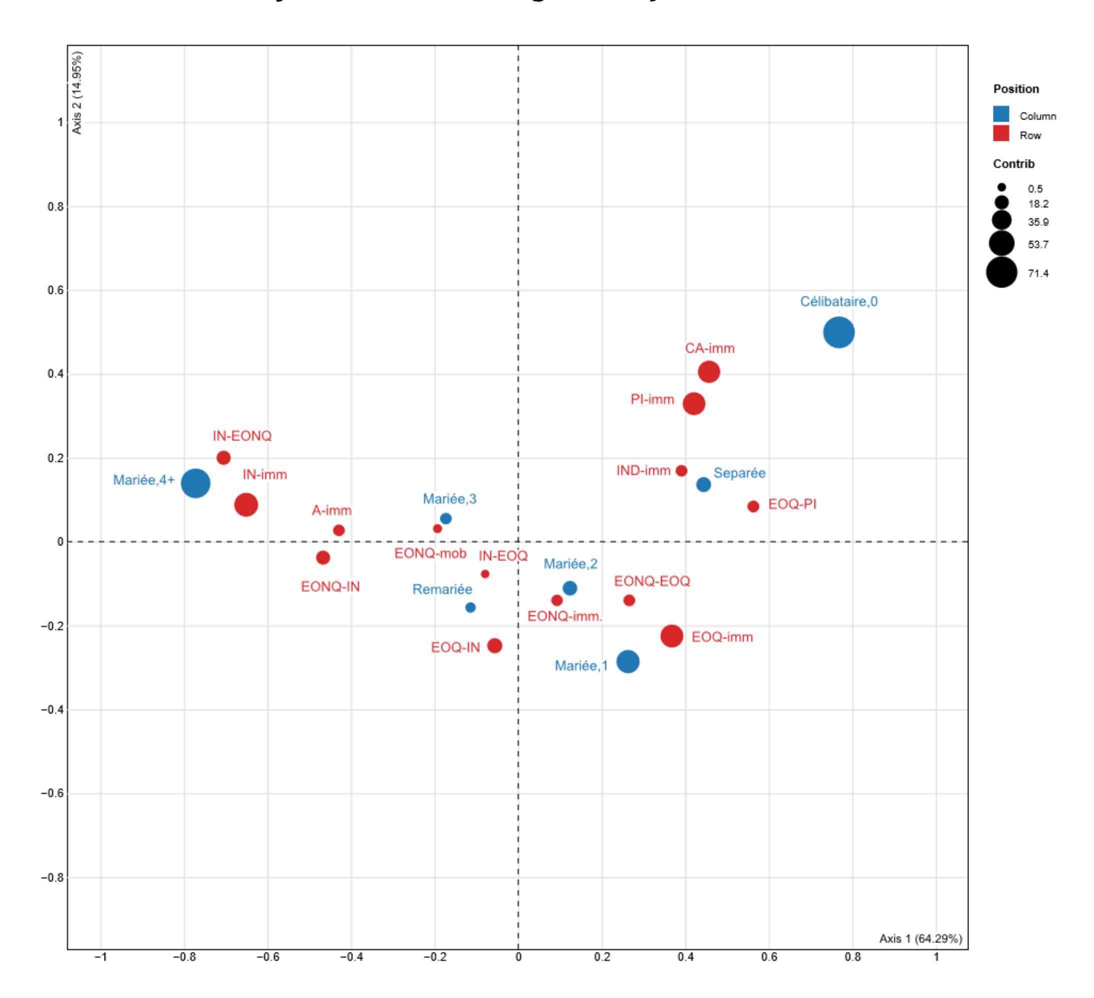
Note : Les valeurs « signées » correspondent aux cases où l'effectif observé est inférieur à l'effectif attendu sous le modèle d'indépendance.

En gras figurent les contributions les plus élevées.

Afin de visualiser la structure du lien entre les parcours dans ces deux domaines de vie et d'en donner une description plus systématique, nous présentons dans la Figure 8.7. les résultats de l'AFC, permettant de visualiser l'écart entre données observées et attendues sous le modèle d'indépendance. Ici, nous retenons pour l'interprétation également les deux premiers axes, qui ensemble rendent compte de 79,2 % de la variance totale (respectivement, 64,3 % et 14,9 %)[35], une valeur bien supérieure à celle observée chez les hommes. Par ailleurs, ici c'est le premier axe qui, pratiquement à lui seul, épuise les quatre cinquièmes de l'inertie totale, ce qui se traduit par la forme spécifique (parabolique) du plan factoriel, qui s'apparente quelque peu à un effet « Guttman ».

[35] L'approche qui consiste à retenir le nombre d'axes dont la part de variance expliquée dépasse le seuil défini par la contribution moyenne – qui est ici le même que chez les hommes, à savoir 16,7 % –, conduirait à retenir uniquement le premier axe. Néanmoins, comme la part de la variance expliquée baisse de manière importante avec le passage du deuxième au troisième axe, le critère du « coude » semble aussi justifier la prise en compte du second axe.

FIGURE 8.7. – ***Plan factoriel de l'AFC (femmes)***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Note : Les profils lignes et les profils colonnes sont présentés en fonction de leurs contributions aux deux premières dimensions du plan factoriel.

L'examen des contributions[36] des profils professionnels à la définition de la première dimension de notre plan factoriel met en évidence que l'axe 1 oppose les parcours familiaux des femmes ancrées sur le marché du travail, indépendamment du milieu social (parcours des « EOQ-imm », « PI-imm » et « CA-imm ») à ceux des femmes ayant connu des parcours marqués par l'inactivité, couplée avec les positions les moins qualifiées de la structure sociale (parcours des « IN-imm », « EONQ-IN » et « IN-EONQ »). Cela montre que les femmes immobiles de différentes classes sociales (qu'elles soient au sommet, au milieu ou au bas de la hiérarchie sociale) n'ont guère des parcours familiaux

[36] Nous présentons dans le Tableau A-8.3.2. (Annexe 8.3.), les contributions des points lignes et points colonnes à la formation des deux premiers axes retenus.

similaires à celles dont les carrières sont ancrées dans l'inactivité ou marquées par la place importante de celle-ci. Les points colonnes les plus contributifs de l'opposition sur cet axe sont d'une part les femmes célibataires sans enfant (« Célibataires, 0 ») et d'autre part les femmes mariées avec quatre enfants ou plus (« Mariées, 4 + »), le profil de ces dernières étant plus proche des femmes inactives que des autres, et *vice versa*.

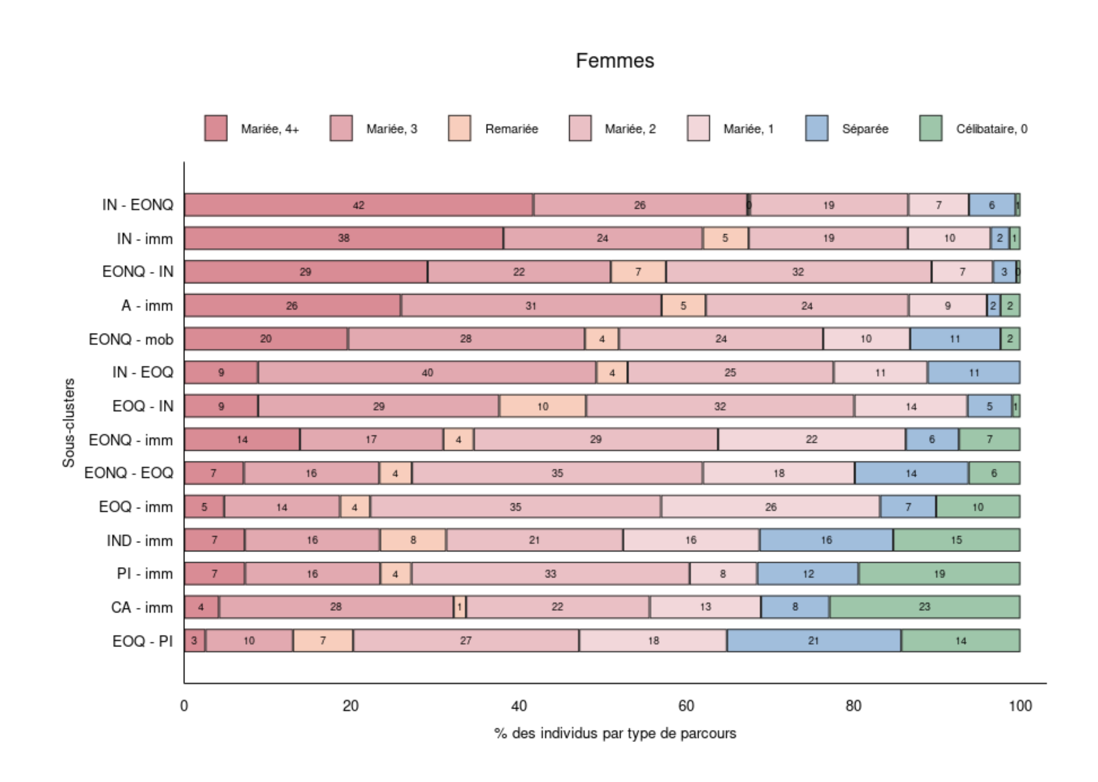
L'axe 2 oppose quant à lui les femmes d'appartenance stable dans le milieu des cadres ou des professions intermédiaires (parcours des « CA-imm » et « PI-imm ») sur le pôle positif de l'axe aux femmes employées et ouvrières qualifiées immobiles ou devenus inactives (parcours des « EOQ-imm » et « EOQ-IN ») sur le pôle négatif de l'axe. En termes de parcours familiaux, cet axe est structuré par l'opposition entre les femmes célibataires sans enfant (et les « Mariées, 4 + ») d'une part et les femmes mariées avec un enfant (et les « Mariées, 2 »).

Les deux axes semblent donc bien refléter un effet Guttman, qui dénote une certaine unidimensionnalité des données analysées, où le premier axe ordonne et ainsi oppose les profils ligne et les profils colonne extrêmes, là où le deuxième axe oppose les profils moyens à l'ensemble des profils extrêmes. Ce phénomène apparaît lorsqu'il y a une structure d'ordre à la fois sur les lignes et sur les colonnes, ces deux structures étant par ailleurs associées (Escofier et Pagès, 2008, p. 231). Ainsi, le premier axe classe les parcours professionnels des femmes selon la place qu'y occupe l'inactivité – et par là, ordonne les parcours familiaux principalement selon la taille de la descendance finale –, allant des parcours marqués par une place importante de l'inactivité professionnelle et par une descendance finale nombreuse (pôle négatif) vers les parcours des femmes marqués par l'ancrage sur le marché du travail et une vie célibataire sans enfant (pôle positif). Le facteur deux oppose les modalités extrêmes et les modalités médianes, et suggère ainsi que les femmes avec les parcours professionnels extrêmes (« CA-imm », « PI-imm ») ont rarement des trajectoires familiales similaires à celles des femmes employées et ouvrières qualifiées (« EOQ-imm », « EOQ-IN »).

Cette structure « ordonnée » et la nature unidimensionnelle de ces données apparaissent encore plus clairement lorsque l'on réordonne les lignes et les colonnes de notre tableau de contingence initial selon leurs coordonnée et ordre sur le premier facteur (la Figure 8.8.) : ce facteur apparaît bien comme un facteur d'échelle, qui oppose les parcours familiaux de fécondité très élevée et les parcours professionnels d'inactivité plus ou moins permanente à ceux marqués par le célibat (et en partie ceux marqués par la séparation) et l'ancrage dans les positions plus élevées de la structure sociale. Le lien entre les parcours professionnels et familiaux semble ainsi être encore plus fort que chez les hommes, et constitue visiblement un des facteurs de polarisation sociale entre les

parcours de vie des femmes, *pris dans l'ensemble*. En d'autres termes, les deux domaines de vie apparaissent tellement liés chez les femmes qu'ils finissent par se confondre, au point d'être à l'origine de la réduction d'une représentation multidimensionnelle à une représentation unidimensionnelle de leurs parcours de vie. Les parcours des femmes seraient tellement multidimensionnels qu'ils finiraient par être réduits à une seule échelle, fonction d'une seule dimension.

FIGURE 8.8. – ***Distribution des parcours familiaux selon les parcours de classe (femmes)***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les femmes qui, après des années passées dans l'inactivité, intègrent le marché du travail en tant qu'employées ou ouvrières non qualifiées (In-EONQ), 42 % connaissent un parcours familial qui combine le mariage avec une descendance finale nombreuse (4 enfants ou plus).

Note : Les modalités des parcours professionnels (points lignes) et les modalités des parcours familiaux (points colonnes) sont réordonnées selon leurs coordonnées sur le premier facteur de l'AFC.

L'inactivité féminine apparaît ainsi structurante des trajectoires des femmes en bas de la hiérarchie sociale, tandis que l'expérience du célibat (qui, nous l'avons vu, est souvent associée dans ces générations à l'absence d'enfant) apparaît plus fréquemment (en comparaison avec d'autres milieux sociaux) chez les femmes qui demeurent sur le

marché du travail, et en particulier chez celles (peu nombreuses) qui ont réussi à arriver au sommet de la structure sociale. Bien que les évolutions récentes soient susceptibles de modifier ces conclusions[37], elles ne remettent pas en question la logique différenciée du célibat selon le genre : là où pour les hommes il est le plus souvent l'expression des conséquences des difficultés professionnelles sur leurs parcours conjugaux (Bouchet-Valat, 2015b), chez une partie des femmes, il est à l'inverse, le signe et la condition ultime de leur succès. Le fait que les femmes du haut de la structure sociale déclarent moins souvent que les autres que leur célibat est le résultat d'un choix (Bergström, Courtel et Vivier, 2019), confirme le caractère concurrentiel des différentes sphères de parcours de vie des femmes et le caractère contraint du choix qui s'opère entre les deux. À l'inverse, le fait que la plus grande importance de l'inactivité féminine dans les milieux les moins favorisés s'associe plus souvent que dans d'autres milieux avec une descendance finale nombreuse suggère que le « repli » sur la vie conjugale et familiale représente une réponse genrée (féminine) aux difficultés qu'elles connaissent sur le marché du travail, difficultés qui chez les hommes ont pratiquement des effets inversés (Bouchet-Valat, 2015b, p. 723).

Vue d'ensemble – Chapitre 8

L'origine et la diffusion de l'approche multidimensionnelle des parcours de vie sont associées à un moment historique précis, où les changements qui bouleversent les trajectoires individuelles deviennent si importants et complexes, que seule une analyse simultanée de l'interdépendance de leurs effets s'avère être à même d'en rendre compte. Ainsi, dans les années 1970-1980, un ensemble de transformations sociales – dont les plus importantes concernent la dégradation du contexte économique qui s'associe à l'assouplissement de la rigidité des normes sociales qui régissaient les parcours hautement standardisés des générations nées au lendemain de la Seconde Guerre mondiale – ont conduit à un certain degré de désynchronisation des différentes étapes

[37] Il faut néanmoins noter que les évolutions récentes sont susceptibles de mettre en question ces conclusions : en effet, si jusqu'aux années 1990, et à la différence du célibat masculin, le célibat féminin était associé aux origine sociale, niveau de diplôme et position sociale élevés, sans diminuer dans ces milieux, il a tellement augmenté chez les femmes les moins favorisées que la plupart de ces tendances se sont inversées chez les femmes (Bouchet-Valat, 2018). Dans la période récente, ce sont donc les femmes et les hommes les moins bien dotés en termes de capital économique et culturel qui ont les plus grandes chances de connaître le célibat – une fois encore, la plus grande égalité de genre s'est réalisée au prix de la hausse des inégalités de classe (Bouchet-Valat, 2018, p. 39). Lorsque l'on raisonne seulement en termes de « célibat » définitif, qui est plus proche de la définition que nous adoptons ici – car il concerne uniquement les personnes qui déclarent n'avoir jamais vécu en couple –, le célibat des femmes diplômées a diminué au point de ne plus différer de celui que connaissent les femmes des autres milieux sociaux (Bouchet-Valat, 2015b).

d'entrée dans la vie adulte et avaient laissé entendre une plus grande imprévisibilité et réversibilité des parcours de vie ultérieurs. La thèse de l'individualisation, de la désinstitutionalisation et de la dé-standardisation des parcours voit alors le jour et s'impose progressivement dans l'interprétation des nouvelles tendances et temporalités en matière de départ du domicile parental, d'entrée sur le marché du travail, de mise en couple et de modalités de formation de la famille, au point de devenir le paradigme interprétatif dominant de la sociologie contemporaine des parcours de vie (Widmer, Ritschard et Müller, 2009).

Certes, les générations retenues dans l'analyse – qui, comme dans la partie précédente, regroupent les individus nés entre 1935 et 1954 – ne permettent pas de mettre à l'épreuve empirique l'hypothèse de la dé-standardisation des parcours de vie sur le long terme, du fait que les générations les plus récentes, de loin les plus concernées par ces changements, sont en dehors de notre champ d'étude. Néanmoins, nos analyses montrent (au moins) que cette dé-standardisation n'a pas atteint un stade très avancé dans les générations analysées ici, qui en sont pourtant pionnières, un résultat qui rejoint de nombreux travaux dans le domaine (Brückner et Mayer, 2005). Certes, nous observons un recul du mariage, une hausse des séparations, une réduction importante de la part des familles très nombreuses, autant d'évolutions prédites par cette hypothèse, mais la portée de celle-ci apparaît plutôt limitée. Par conséquent, les comportements les plus fréquents, chez les générations les plus récentes tout comme chez les générations les plus anciennes demeurent ceux du mariage (dans le domaine conjugal) associé à une descendance finale de deux enfants (dans le domaine parental). Étant donné l'ampleur limitée de ces évolutions d'une part, et les faibles effectifs dont nous disposons d'autre part, nous nous sommes contentée de mener le reste de nos analyses sans introduire de séparations selon les générations.

L'objectif principal du présent chapitre était double : d'une part, situer les trajectoires de classe dans leurs contextes familiaux propres et d'autre part, via l'exploration de la façon dont s'articulent les parcours professionnels et familiaux, attester de la validité empirique de la typologie des voies d'accès aux différentes classes sociales que nous avons établie dans le chapitre précédent. Pour ce faire, nous avons, dans un premier temps, cherché à identifier les principaux types de configurations familiales, définies par l'analyse simultanée des parcours conjugaux et parentaux des enquêtés, parcours dont nous avons ensuite analysé le lien avec les trajectoires de classe identifiées dans le chapitre 7 de cette thèse.

Ainsi, pour reprendre les résultats principaux de ces analyses dans l'ordre, au-delà des configurations familiales les plus fréquentes qui se rapprochent de la norme de la

« famille idéale », composée d'un couple marié avec deux ou trois enfants (Toulemon et Leridon, 1999), et qui ne semblent pas varier selon le genre, la typologie des parcours familiaux que nous avons construite à l'aide d'une *multichannel sequence analysis* en combinant les informations sur les parcours conjugaux et parentaux, nous a permis d'identifier certaines configurations plus atypiques, qui sont porteuses des dynamiques sociales à caractère genré, comme par exemple celle du mariage tardif identifiée chez les hommes ou celle des femmes qui, après une séparation, ne se remettent pas en couple et restent seules, le plus souvent avec un enfant. Le premier groupe de parcours familiaux suggère une subordination de la vie familiale à la vie professionnelle chez les hommes qui, en attendant le moment de leur stabilisation professionnelle, reportent l'étape de l'entrée dans la vie de couple (Briard et Valat, 2018). À l'inverse, les femmes séparées qui ne se remettent pas en couple et qui ont le plus souvent un enfant viennent nourrir les rangs des familles monoparentales, qui associent souvent la maternité et les situations de précarité professionnelle (Bodier *et al*., 2015 ; Bergström, Courtel et Vivier, 2019).

Par ailleurs, l'analyse du lien entre les parcours de classe et les trajectoires familiales nous a permis de mettre en évidence de façon encore plus claire que, derrière une apparente similarité dans les distributions des différentes configurations familiales selon le genre, se cache une divergence importante dans les modes et degrés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale chez les hommes et chez les femmes. Si, dans un premier temps, il nous est apparu que le lien local entre les dynamiques des trajectoires professionnelles et familiales était presque inexistant, l'exploration de leur lien global – qui recherche leurs similitudes et divergences non pas dans la variation jointe à chaque étape du parcours de vie, mais bien dans les *patterns* identifiés dans chaque domaine séparément –, nous a permis de faire ressortir leur association, mais aussi sa nature genrée. Cette association, bien que de faible intensité dans l'ensemble, s'est avérée plus forte chez les femmes que chez les hommes, et de plus, ne semble pas être dotée de la même structure dans les deux cas.

Nous avons ainsi pu montrer que le caractère dans l'ensemble moins discriminant des parcours familiaux dans la différenciation des parcours masculins réaffirme la division sexuée du monde et du travail social, où l'homme construit sa vie professionnelle souvent indépendamment de la dynamique de sa vie familiale (ou en amont de celle-ci), là où la femme subordonne la sienne aux injonctions des événements familiaux. Les configurations familiales différentes (définies selon le nombre d'enfants et les parcours conjugaux associés) semblent donc être fortement liées à la polarisation sociale des trajectoires professionnelles des femmes, dont une partie est marquée par l'ancrage dans la classe donnée par l'entrée sur le marché du travail, là où l'autre ensemble de trajectoires oscille entre des arrêts d'activité plus ou moins durables. De la même façon

que cette polarisation des trajectoires féminines n'est pas sans lien avec la polarisation des positions sociales qu'elles contribuent à définir (l'inactivité étant presque exclusivement associée aux parcours des femmes en bas de la structure sociale), il s'avère que chez les hommes la distribution de certaines trajectoires familiales selon les parcours professionnels permet (au moins) d'attester la pertinence de la différenciation des voies d'accès aux différentes classes sociales, selon qu'elles sont ou non marquées par une expérience de mobilité. Dans les deux cas, il semblerait que la vie familiale représente un aspect important de l'ancrage biographique des individus dans leurs classes de destination.

À cet égard, l'opposition entre les trajectoires familiales quelque peu marginales – comme celles des hommes remariés avec enfants –, plus souvent associées avec les parcours des trajectoires de mobilité vers la plupart des milieux sociaux d'une part et les parcours des hommes mariés ayant des familles nombreuses, caractérisées par l'ancrage de classe et d'une stabilité professionnelle conséquente d'autre part –, confirme partiellement le lien souvent postulé entre les parcours de mobilité et la configuration familiale. En outre, que ces différences ne se résument pas à la seule forme des trajectoires familiales, mais concernent aussi les temporalités sous-jacentes, témoigne de la place qu'occupe le mariage plus tardif dans les parcours des cadres (aussi bien chez les cadres qui ont accédé à ces positions par la mobilité que chez ceux qui ont passé toute leur vie au sommet de la structure sociale). Cette dernière observation met en évidence le fait que les différentes configurations familiales ne sont pas seulement le résultat de trajectoires de mobilité différentes, mais également l'expression de la spécificité des différents milieux sociaux, indépendamment des chemins empruntés pour y accéder.

La force du lien entre les deux domaines de vie est encore plus évidente dans les parcours de vie féminins, où les parcours professionnels – de par la place qu'y occupe l'inactivité – apparaissent comme une fonction presque directe des configurations familiales différentes, logique à laquelle seules les modalités les moins typiques (comme celle du célibat) semblent échapper. À cet égard, on pourrait donc tirer deux conclusions différentes en ce qui concerne la nature multidimensionnelle des parcours. D'une part, dans la mesure où l'on entend par là un lien étroit entre les événements de différents domaines de vie, elle représente davantage une particularité des parcours de vie féminins, où les clivages dans un des domaines de vie apparaissent comme fortement structurants pour l'ensemble du parcours. En même temps, ces observations interrogent le caractère réellement multidimensionnel des parcours de vie, car si les parcours professionnels des hommes se construisent indépendamment (voire en amont) des parcours familiaux, et que les parcours des femmes sont soumis aux impératifs et injonctions de ceux-ci, peut-on véritablement parler de multi-dimensionnalité ? Il semblerait que l'approche

multidimensionnelle permette plutôt de mettre en évidence la domination de l'ensemble de la vie par le parcours professionnel chez les hommes et la subordination de celle-ci à la vie familiale chez les femmes, témoignant ainsi dans un cas du défaut de la multidimensionnalité et dans l'autre de son excès, les deux ayant en commun d'annuler l'essence même de cette notion.

Mises en perspective avec les résultats du chapitre précédent, ces analyses montrent que, si l'examen des différentes voies d'accès aux classes sociales en fonction des professions de destination qui leur sont associées est plus à même de rendre compte de l'éventail des parcours professionnels des hommes, ce sont les différentes trajectoires familiales qui permettent de mieux comprendre la diversité des carrières féminines. En d'autres termes, là où les différentes trajectoires de classe marquent chez les hommes des voies d'accès différenciées aux différentes fractions des mêmes classes, ce sont les différentes trajectoires familiales qui semblent être associées à la polarisation sociale des trajectoires d'inactivité et d'activité des femmes. Il reste néanmoins à explorer le rôle des configurations familiales par rapport à d'autres ressorts sociaux des carrières – tels que l'origine sociale ou le niveau d'éducation –, dans la détermination des biographies et du destin de classe, sujet qui devrait faire l'objet d'une étude plus approfondie.

Conclusion

Le temps est désormais venu de conclure le présent travail. Pour ce faire, nous procéderons en deux temps, d'abord en rappelant les principaux résultats de nos analyses, puis en proposant des prolongements possibles, qui pourraient orienter des travaux futurs.

L'étude de la mobilité sociale en cours de carrière présente un double intérêt pour la sociologie : d'une part, elle permet d'interroger l'évolution des inégalités sociales au cours de la vie, tout en étant, d'autre part, elle-même un mécanisme social stratificatoire. Savoir si le processus d'acquisition de sa place (qui revêt en l'occurrence la forme d'une classe) sociale a connu ou non un changement au cours du temps fait partie des questions essentielles pour comprendre la dynamique des inégalités sociales dans les sociétés contemporaines et pour saisir la façon dont celles-ci se traduisent et se construisent à l'échelle individuelle. À cet égard, nous proposons quatre grands résultats et deux implications méthodologiques à retenir du présent travail, qui s'est donné pour objectif d'étudier la mobilité sociale en cours de carrière et les trajectoires de classe en France entre 1970 et 2015. Au-delà d'une forte inertie de la position de classe à l'échelle de la carrière que nos analyses permettent systématiquement d'attester (1), nous avons également mis en lumière une lente dynamique d'accroissement de la fluidité de carrière au fil du temps (2). Cette moindre propension à l'immobilité sociale en cours de la vie active n'a pourtant pas été accompagnée d'une modification importante de la structure de la mobilité, ce qui suggère un changement dans l'ensemble partiel du régime de carrière en France (3). Par conséquent, les courants de mobilité tendent à suivre, aujourd'hui comme par le passé, des chemins bien éprouvés qui, de surcroît sont porteurs de logiques de classe et de genre très prononcées (4).

Le *premier résultat* à retenir du présent travail concerne la forte inertie de la position de classe à l'échelle de la carrière. Le degré de cette inertie dépend toutefois de la mesure retenue pour mesurer la mobilité sociale. La mobilité de classe en cours de carrière apparaît ainsi plus importante lorsque l'on compare la position occupée à un stade avancé de la carrière à celle du premier emploi (chapitre 2) que lorsque l'on compare les positions occupées à seulement quelques années d'écart (chapitre 4). Bien que les inégalités sociales ne soient pas entièrement figées dès l'insertion sur le marché du travail, les différentes étapes de carrière tendent à être fortement associées les unes aux autres et ce quelle que soit la période ou la génération considérée. À cet égard, nos résultats confirment le constat de la grande inertie de la position de classe à l'échelle de la carrière (Stier et Grusky, 1990), et suggèrent que l'on n'aurait pas tort de parler

d'inertie sociale au double sens du terme : l'association entre les positions occupées à différents stades de la carrière est forte et la force de cette association semble être relativement stable dans le temps (chapitre 5).

Le *deuxième résultat* majeur de notre thèse consiste à dire que faire l'expérience de la mobilité sociale en cours de vie active en France représente néanmoins un événement moins rare aujourd'hui qu'il y a un demi-siècle. Ce résultat s'est avéré robuste à la fois à la variation de la mesure de la mobilité et au cadre temporel retenu pour l'analyser. Ainsi, que l'on compare l'emploi occupé à la date de l'enquête avec celui occupé plusieurs décennies (chapitre 2) ou cinq ans plus tôt (chapitre 4) et que l'on analyse la dynamique de la mobilité au cours des différentes périodes historiques (chapitre 2) ou au fil des cohortes (chapitre 4), nos résultats principaux demeurent globalement inchangés. Qui plus est, nous parvenons à la même conclusion même lorsque l'on fait abstraction des changements considérables de la structure sociale de la société française dans le temps (chapitre 5), ce qui nous amène à conclure à une légère hausse de la fluidité de carrière en France qui va au-delà de celle qui aurait été produite mécaniquement du seul fait de l'écart entre les distributions socioprofessionnelles au départ et à l'arrivée des différentes trajectoires sociales.

Ce résultat rejoint et complète les observations de travaux antérieurs qui ont identifié une dynamique similaire en étudiant le degré de persistance de la position sociale entre les différentes générations (Vallet, 1999, 2017) ou le degré de ressemblance sociale des conjoints (Bouchet-Valat, 2014, 2015a). Beaucoup trop cohérents pour pouvoir être attribués au hasard ou pour être considérés comme un produit du regard que l'on porte sur la réalité sociale, ces résultats témoignent d'une évolution – lente, mais continue – de la structure sociale en France, qui apparaît aujourd'hui plus ouverte que ce qu'elle ne l'était il y a un demi-siècle. Dire cela ne veut pas dire que l'on assiste à une amélioration continue des issues des carrières individuelles, car il faut noter que la plus grande ouverture sociale implique également une hausse de la part des mouvements de mobilité à caractère descendant. Bien que la mobilité ascendante demeure plus fréquente que le déclassement social à l'échelle de la carrière, le rapport entre les deux n'est pas particulièrement plus favorable aujourd'hui que par le passé, et les données suggèrent que, dans certains cas, il a même pu s'aggraver au fil du temps. Cette impression se trouve renforcée si l'on tient compte de la hausse parallèle des flux de mobilité associés à des épisodes de chômage ou d'inactivité, qui se multiplient dans le temps.

Le *troisième résultat* majeur qui ressort de nos analyses apporte une nuance importante à celui que l'on vient d'énoncer. Il montre que bien que les mouvements de mobilité en cours de carrière deviennent de plus en plus fréquents, ils gardent pour

l'essentiel la même structure. En d'autres termes, si la position sociale occupée par l'individu à un instant *t* apparaît moins fortement déterminée par la position sociale occupée à un stade antérieur de sa carrière (à l'exception notable de l'importance persistante du premier emploi chez les hommes), le processus de mobilité, lorsqu'il a lieu, a tendance à suivre globalement les mêmes chemins au cours du temps (chapitre 5). Cette observation revient à dire que la hausse de la fluidité de carrière observée au fil des générations est principalement due à la baisse du poids de la « diagonale » du tableau de mobilité, impliquant que les individus des différents milieux sociaux présentent aujourd'hui une moindre propension à l'immobilité sociale en cours de carrière, mais que, lorsqu'ils sont mobiles, ils n'empruntent pas forcément des chemins différents de ceux qu'ont connus leurs homologues sociaux des générations antérieures. En définitive, la mise en perspective de ces trois premiers résultats nous amène à conclure à un changement partiel du régime de carrière en France : son degré de rigidité diminue, mais le changement très modeste de sa structure ne suggère pas que les distances qui séparent les différentes classes sociales aient réellement changé au cours du temps.

Le *quatrième résultat* le plus saillant de nos analyses permet de décrire de plus près les « chemins éprouvés » des courants de mobilité, pour reprendre la formulation de Bozon (Bozon, 1991, p. 189). Il est apparu dans nos analyses que si les individus changent de classe en cours de carrière, ils le font de façon prévisible et ce en direction de la classe sociale souvent voisine de celle de départ dans la hiérarchie sociale. La fréquence de la mobilité sociale en cours de carrière apparaît ainsi comme une fonction inverse de la distance sociale qui sépare les positions considérées dans la structure sociale (chapitres 2 et 4). Une perspective annuelle (chapitre 7) apporte un éclairage supplémentaire en mettant en évidence le caractère précoce de l'expérience la mobilité sociale, qui se déroule le plus souvent au début de la vie active ; si tel n'est pas le cas, l'expérience de la mobilité s'inscrit alors dans un processus relativement long de cumul d'expériences dans la classe sociale immédiatement voisine à celle de la destination. Dire cela ne suffit cependant pas, car cela conduit à passer sous silence les inégalités importantes qui existent à la fois entre les chemins de mobilité empruntés par des individus issus des différents milieux sociaux, mais aussi au sein de ces milieux, où les expériences de mobilité diffèrent fortement selon le genre.

S'agissant du premier constat, l'exemple des individus qui se trouvent au sommet de la structure sociale est particulièrement instructif. C'est précisément dans ce milieu social que l'entrée est la plus directe (chapitre 7), que la propension à l'immobilité sociale est la plus forte (chapitres 2 et 4), et que la mobilité en cours de carrière, lorsqu'elle a lieu, est plus susceptible qu'ailleurs de s'inscrire dans un processus de reproduction sociale (chapitre 3). Le phénomène de contre-mobilité – qui consiste dans ce milieu à corriger un

déclassement social au moment de l'insertion dans la vie active par un retour ultérieur à la position sociale d'origine – est ainsi révélateur du poids que revêt l'origine sociale dans ces milieux, par ailleurs parmi les plus propices à donner lieu à un parcours d'ancrage dans la classe sociale des parents. Ces observations soulignent à la fois la place importante de la transmission intergénérationnelle du statut dans cette classe et son caractère souvent irréversible. En d'autres termes, un milieu social d'origine aisé permet à une partie des individus qui ont perdu cette position au premier emploi de la retrouver plus tard dans leur carrière, mais elle donne rarement lieu à une transmission dont l'efficacité se limiterait au seul premier emploi. En ce sens, il n'est pas anodin de remarquer que c'est précisément cette classe sociale qui est restée largement à l'abri des évolutions de la mobilité observée en cours de carrière, ce qui laisse penser que les différentes évolutions temporelles dont il était question plus haut n'ont pas été associées à une reconfiguration importante des inégalités sociales dans le contexte français.

Cette impression se trouve renforcée lorsque l'on tient compte des inégalités de genre en matière de mobilité de classe en cours de carrière. À cet égard, plusieurs points méritent d'être soulignés. Tout d'abord, la majeure partie des résultats évoqués plus haut s'appliquent à l'ensemble de la population et suggèrent même que la baisse de la rigidité de carrière a été plus prononcée pour les femmes. Il semblerait toutefois qu'il faut plus qu'une dynamique commune pour voir les écarts de genre s'estomper, puisque le fait d'avoir conduit toutes nos analyses séparément pour les hommes et pour les femmes nous a permis de mettre en évidence les inégalités persistantes de leurs destins sociaux et dynamiques de carrière. Ainsi, en dépit de la hausse continue de la continuité des carrières féminines, on observe une persistance des inégalités de genre dans l'accès au sommet de la structure sociale, dans l'accès à l'indépendance et dans le type du travail subordonné exercé (employées *versus* ouvriers), résultat que l'on retrouve à la fois lorsqu'on compare les différentes périodes (chapitre 2) et les différentes générations (chapitre 4). En termes de flux de mobilité, les hommes sont toujours plus nombreux à changer de classe en cours de carrière et à connaître une mobilité de statut (depuis ou vers l'indépendance), là où les femmes en situation de mobilité sociale sont plus nombreuses que les hommes à faire l'expérience d'un déclassement social, et moins nombreuses à connaître une promotion en cours de carrière. Elles ont également plus de chances de connaître une mobilité d'emploi (depuis ou vers le chômage et l'inactivité). Par conséquent, les interruptions plus ou moins définitives de carrière continuent à durablement marquer l'issue des parcours professionnels des femmes, en particulier en bas de la structure sociale (chapitre 7). Les trajectoires féminines de mobilité sociale apparaissent ainsi moins diversifiées que celles des hommes, et l'analyse du lien entre les trajectoires de classes et les parcours familiaux (définis selon le statut conjugal et le

nombre d'enfants) viennent conforter cette idée d'une plus grande unidimensionnalité des carrières féminines (chapitre 8).

Articulés ensemble, ces différents résultats laissent penser que, entre les années 1970 et 2015, on aurait assisté en France à une évolution des flux de mobilité de classe en cours de carrière, mais aussi à un maintien des barrières, qui séparent durablement les perspectives professionnelles des individus des différents milieux sociaux, mais également celles des hommes et des femmes. De ce point de vue, une reconfiguration importante des inégalités sociales ne semble pas avoir eue lieu au cours des cinquante dernières années en France.

En guise de conclusion à cet aperçu des principaux apports de la présente thèse, nous souhaitons enfin évoquer deux implications méthodologiques qui nous semblent pouvoir être tirées des observations précédentes. La première consiste à réaffirmer la pertinence de l'indicateur du premier emploi pour décrire les conditions sociales des individus à l'entrée dans la vie active, tandis que la seconde invite à s'interroger sur la mesure optimale permettant de saisir le phénomène de mobilité sociale à l'échelle de la carrière. Premièrement, malgré un ensemble de dynamiques sociales qui conduisent à accroître l'instabilité professionnelle au moment de l'entrée sur le marché du travail – ce qui se traduit à la fois par des délais de plus en plus longs pour obtenir le premier emploi et par la moindre qualité de celui-ci (chapitres 1 et 6) –, l'ensemble des analyses présentées dans la première partie de la présente thèse réaffirment la pertinence de cet indicateur pour décrire à la fois les inégalités sociales initiales sur le marché du travail et leur évolution au cours du cycle de vie. De ce point de vue, en dépit des doutes qui ont pu être exprimés à ce sujet (Canals, 1999 ; Dubar, 1999), enquêter sur le premier emploi ne semble pas être moins approprié aujourd'hui que par le passé. Cette observation se confirme de façon encore plus nette chez les hommes, pour lesquels on constate une persistance, voire un renforcement du lien entre la position occupée au premier emploi et celle occupée à la date de l'enquête. Par conséquent, l'expérience professionnelle que les enquêtés décrivent comme étant leur premier emploi est loin d'être anecdotique, et ni la durée d'occupation de celui-ci, ni ses caractéristiques, ni ses effets sur la suite du parcours ne permettent de conclure à une baisse du pouvoir discriminant de cette étape cruciale de la carrière.

Cela nous amène à la seconde implication méthodologique du présent travail. En effet, il n'y avait aucune garantie que nous parvenions aux mêmes conclusions sur les tendances temporelles et les caractéristiques saillantes de la mobilité en comparant les positions sociales occupées à cinq ans et à plusieurs décennies d'intervalle. La cohérence de nos résultats à cet égard est sans doute l'indice et l'expression d'une tendance

effectivement à l'œuvre dans la population générale, mais elle peut aussi être liée à la forte inertie sociale qui caractérise la position de classe au niveau individuel, dont la rigidité s'accroît par ailleurs avec l'âge (chapitre 5). En ce sens, l'articulation d'une perspective macrosociologique qui s'appuie sur deux points de carrière pour mesurer la mobilité avec une approche plus microscopique qui rend possible une reconstruction (rétrospective) quasi continue de la situation professionnelle de l'individu, a été riche en enseignements. Elle nous a notamment permis de montrer qu'un suivi annuel du déroulement des carrières n'apporte pas nécessairement des éclairages nouveaux par rapport à la démarche plus traditionnelle qui consiste à s'appuyer sur les informations concernant des points précis de la carrière. En confirmant la pertinence des parcours identifiés en tenant compte de seulement deux étapes de la carrière, le suivi biographique de la position professionnelle individuelle montre qu'il n'est pas le seul à permettre l'identification des logiques (*patterns*) de carrière les plus structurantes. Une approche beaucoup plus économe en termes de quantité de données nécessaires peut s'avérer suffisante pour saisir l'essentiel des chemins de mobilité de classe en cours de carrière, tout en permettant une étude plus fiable de leur évolution temporelle. Dans un contexte de raréfaction des enquêtes biographiques en France (Le Roux, Bonvalet et Bringé, 2021, p. 34), cela représente une bonne nouvelle. Toutefois, il reste à savoir où porter notre regard lorsqu'il s'agit de compléter l'information sur l'emploi occupé à la date de l'enquête : nos analyses suggèrent que nous n'aurions pas tort de le maintenir sur le premier emploi, du moins tel qu'il est repéré par l'enquête FQP.

L'horizon des résultats principaux de notre travail étant esquissé, nous souhaitons à présent proposer quelques pistes de prolongements. Nous identifions trois directions principales qui mériteraient d'être empruntées dans les travaux futurs sur la mobilité sociale en cours de carrière dans le contexte français. La première concerne l'élargissement, voire l'amélioration de la façon d'appréhender la mobilité (1), la seconde invite à la multiplication des dimensions de la mobilité prises en compte (2), tandis que la troisième plaide pour une analyse plus systématique des déterminants et des conséquences de l'expérience de la mobilité en cours de carrière (3).

S'agissant du premier point (1), il nous semblerait important d'élargir la façon d'appréhender la position sociale de l'individu (1a), mais aussi d'améliorer la façon de tenir compte des inégalités de genre en la matière (1b).

Dans le présent travail, nous avons argumenté en faveur d'une approche structuraliste des inégalités sociales qui rend possible une approche biographique de la classe sociale. Cependant, une littérature grandissante souligne la pertinence d'une approche plus microscopique de la position sociale, ce qui pourrait constituer une échelle

particulièrement appropriée pour saisir à la fois le degré de persistance de la position sociale en cours de vie active (Sørensen et Grusky, 1996) et les dynamiques différenciées des carrières modernes (Jarvis et Song, 2017). Mieux encore, une articulation de plusieurs niveaux d'analyse permettrait d'explorer dans quelle mesure le maintien de la position de classe en cours de vie active implique une persistance de la place au sein de la division du travail (au niveau de la profession) et au sein de l'organisation (au niveau de l'entreprise), à l'instar de ce que propose une étude récente en étudiant l'évolution temporelle de la mobilité professionnelle dans le contexte américain (Kim, 2013). Une telle perspective permettrait plus aisément que la nôtre l'incorporation des conditions de travail concrètes des individus dans l'analyse, liées au secteur (privé ou public) dans lequel s'inscrit leur activité professionnelle, aux caractéristiques de leur relation d'emploi (inscrites dans le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée) et à la rémunération différenciée de celui-ci. Compte tenu du fait que la variation de la distribution des revenus est bien plus élevée que celle de profession, à la fois au niveau de la mobilité intra- et intergénérationnelle (Bloome et Furey, 2020), une analyse plus fine permettrait de saisir les inégalités qui peuvent séparer les conditions sociales d'existence des individus à un niveau de vie en apparence égal (du point de vue de leur classe sociale). Puisque ce sont précisément ces conditions de travail et d'emploi qui représentent une source importante des inégalités de genre, une telle démarche serait en outre mieux à même de tenir compte des spécificités du travail des femmes (Meron, 2016).

Sur ce dernier point, il nous semblerait important d'améliorer la façon de tenir compte des inégalités de genre dans l'étude de la mobilité sociale en cours de carrière. En incluant les individus en situation de non-emploi dans le champ de l'étude, notre démarche a cherché à rapprocher la façon d'appréhender les carrières masculines de celle qui s'avère plus adaptée pour étudier les parcours professionnels des femmes, au lieu de procéder en sens inverse, comme il est d'usage lorsqu'on étudie la mobilité sociale de la seule population active occupée. Toutefois, le fait d'avoir conduit des analyses séparées pour les hommes et pour les femmes nous a empêché de comparer de façon directe les caractéristiques et l'évolution de leurs trajectoires de classe respectives. Une analyse sur l'ensemble de la population permettrait d'étudier plus finement les sources des différences des parcours masculins et féminins, afin de savoir si elles s'expliquent principalement par la nature genrée des places au sein de la structure sociale ou devraient être attribuées à la nature genrée du processus même de mobilité (Rosenfeld et Sørensen, 1979). Seule une telle démarche permettrait de répondre à la question concernant l'existence ou non d'un double régime de carrière qui viendrait s'ajouter à la ségrégation professionnelle des hommes et des femmes.

Une seconde voie qu'il nous semblerait important d'emprunter dans le prolongement du présent travail consisterait à prendre en compte d'autres dimensions de l'expérience de mobilité sociale (2). Elle supposerait de tenir compte de la dimension géographique de la mobilité, et ce à plusieurs niveaux : d'abord, en analysant le lien entre mobilité résidentielle et mobilité de carrière (2a), puis en saisissant la manière dont l'expérience de mobilité sociale pourrait s'articuler avec les parcours de migration internationale (2b).

L'importance des caractéristiques de l'espace dans les processus de mobilité sociale et résidentielle a déjà été documentée par la littérature, qui montre que le « le lieu de résidence confère [ainsi] aux ménages une certaine position socio-résidentielle » (Le Roux, Imbert, *et al*., 2018, p. 2). Dans le contexte français, où la ségrégation socio-spatiale est modérée mais néanmoins importante (Préteceille, 2006), on observe un lien fort entre les trajectoires de mobilité résidentielle et les trajectoires de mobilité sociale intra- et intergénérationnelle (Le Roux, Imbert, *et al*., 2018). Par exemple, les classes supérieures issues d'une mobilité ascendante vont avoir plus tendance à s'excentrer dans les lieux périphériques de la ville, là où les classes supérieures stables sont plus nombreuses à se maintenir à Paris ; ces différentes trajectoires résidentielles s'avèrent en outre fortement associées à l'accession à la propriété du logement ou, alternativement, s'appuient sur un patrimoine familial qui facilite l'accès à et le maintien dans la ville (Le Roux, Imbert, *et al*., 2018). Les ressources économiques et sociales impliquées dans le processus de mobilité apparaissent donc multiples et, pour être comprises comme telles, nécessitent un élargissement considérable de la manière dont un parcours de mobilité est caractérisé et situé socialement.

Bien qu'une expérience de mobilité en cours de carrière ne soit pas systématiquement accompagnée d'une mobilité analogue dans l'espace (Savage, 1988), la mobilité géographique peut être autant un vecteur de mobilité sociale que son prérequis, auquel cas elle pourrait également renforcer la logique de subordination des parcours de vie féminins aux impératifs de carrière de leurs conjoints (Dupray et Recotillet, 2009). Il en va de même lorsque l'on élargit la notion d'espace pour y inclure les mouvements qui traversent les frontières des pays : bien que, au sein de l'Union Européenne du moins, la majorité des migrants ne changent pas de classe sociale au moment de la prise de leur premier emploi après l'immigration (Favell et Recchi, 2011), il serait important d'étudier de plus près dans quelle mesure les parcours migratoires internationaux permettent de renforcer une progression professionnelle déjà entamée dans le pays d'origine, ou alternativement, d'analyser à quel moment la migration internationale devient la condition de possibilité d'une expérience de mobilité sociale. Ces quelques remarques nous invitent également à prendre en considération les traces qu'une expérience de

changement de pays de résidence peut laisser sur les chances et les parcours de mobilité des migrants, mais aussi de leurs descendants, un point qui nous conduit à la troisième direction possible lorsqu'il s'agit de prolonger le présent travail.

En effet, cette dernière piste de prolongement (3) conduirait à une analyse plus fine des mécanismes au fondement de la mobilité de carrière (3a), mais aussi à la prise en compte de leurs conséquences subjectives (3b).

La prise en compte de la nationalité ou du pays d'origine pourrait s'avérer importante pour rendre compte des perspectives de mobilité différenciées auxquelles peuvent être confrontées les immigrés et leurs descendants par rapport aux non immigrés, un aspect que ce travail n'a malheureusement guère permis d'étudier. Un projet de recherche est actuellement en cours à ce sujet à l'Ined (projet ANR « 3GEN », coordonné par Mathieu Ichou) et il se donne précisément pour objectif de décrire l'intensité et les formes de la mobilité et de la reproduction sociale dans les familles immigrées et d'explorer les mécanismes qui contribuent à ce que les différences entre ces populations et celle des non immigrées s'atténuent, se renforcent ou se maintiennent au cours du temps (Ined, 2022b). De surcroît, il serait important d'analyser beaucoup plus précisément que nous l'avons fait dans le présent travail le rôle de l'éducation et de l'origine sociale dans les dynamiques observées de la mobilité de classe en cours de carrière en France. À l'instar des travaux menés dans le contexte international (Barone et Schizzerotto, 2011 ; Manzoni, Härkönen et Mayer, 2014 ; Ballarino, Cantalini et Panichella, 2021), il serait important d'explorer à quel moment de la carrière les effets de ces facteurs bien connus de mobilité et d'immobilité sociale sont les plus prononcés, mais aussi de savoir si leur rôle dans les parcours de mobilité change au cours du temps et au fil des générations. Si nous avons observé de façon descriptive que le diplôme semble jouer un rôle important dans la différenciation entre les parcours d'accès rapide et direct dans la classe de destination et ceux marqués par un accès plus tardif, le phénomène de contre-mobilité confirme un effet persistant de l'origine sociale, qui ne s'épuise guère au moment de l'insertion dans la vie active. Seule une approche plus systématique de ces questions permettrait de savoir dans quelle mesure les carrières représentent un lieu de cumul, ou inversement une opportunité de rattrapage des inégalités sociales initiales (Bernardi, 2014 ; Bernardi et Gil-Hernández, 2021).

Un dernier mot, enfin. Étant donné que nous avons montré que la mobilité de classe en cours de carrière représente un événement beaucoup trop rare pour pouvoir être considéré comme allant de soi, il nous semblerait important d'explorer les ressentis subjectifs véhiculés par les différentes trajectoires de classe. En ce sens, que ce soit au niveau des indicateurs du « bien-être » en général, ou au niveau de l'appréhension de la

qualité de sa situation sociale par rapport à celle de ses parents, les résultats de plusieurs études suggèrent que la variation des appréciations subjectives des individus sur leur vie ne peut être correctement comprise sans tenir compte de leur position sociale, de leur genre, de leur âge, de leur niveau de diplôme, mais aussi de leur trajectoire socioprofessionnelle (Duru-Bellat et Kieffer, 2006 ; Merllié, 2006 ; Razafindranovona, 2017 ; Chan, 2018 ; Präg, Fritsch et Richards, 2022). Les questions introduites dans les éditions plus récentes de l'enquête FQP, demandant à l'enquêté de comparer son statut social actuel à celui de son père (en 2003), à celui de ses deux parents (en 2014-2015) ou encore à celui qui était le sien cinq ans plus tôt (en 2014-2015) d'une part, et les nombreuses questions subjectives que comprend l'enquête HDV d'autre part, représenteraient peut-être un bon point de départ d'une telle entreprise empirique.

Ce sont donc les principales pistes d'analyse que nous suivrons – en plus de celle qui consisterait à situer la France dans un cadre international plus général –, si nous étions amenée à refaire une étude sur la mobilité intragénérationnelle en France.

Annexes selon les chapitres

Chapitre 1 – Annexe 1.1.

Cycles économiques de l'économie française

Les effets de conjoncture économique sur la mobilité professionnelle en général, et sur l'instabilité de l'emploi en particulier, sont indéniables (voir Givord et Maurin, 2004 ; L'Horty, 2004). En l'absence de datation officielle des cycles économiques de l'économie française, de nombreuses périodisations peuvent être identifiées dans la littérature, et se multiplient progressivement à partir des années 1990 (voir Majetti, 2012)[1]. Cela s'explique en partie par le fait que la périodisation des cycles économiques retenue dépend étroitement du type de mesure adopté, de la méthode retenue et des données mobilisées. Ainsi, trois types de fluctuations conjoncturelles ont été identifiés dans la littérature : le cycle classique ou le cycle d'affaires (1), le cycle de croissance (2) et le cycle d'accélération (3)[2]. À ces trois types d'indicateurs correspondent trois types d'approches différentes dans la périodisation des cycles économiques (Ferrara, 2009 ; Majetti, 2012, p. 367-371).

Concernant les données utilisées pour définir les cycles d'activité économique, il s'agit principalement de différents indicateurs de l'activité économique agrégée qui peuvent être mobilisés dans le cadre d'une approche uni- ou multivariée. Ainsi, l'approche « univariée » peut être fondée soit sur le PIB, soit sur les différentes séries macroéconomiques (chômage, production industrielle, consommation des ménages, etc.) qui ont le mérite d'être disponibles sur une échelle mensuelle (à la différence du BIP qui l'est seulement à une échelle trimestrielle) et d'être davantage volatiles que ce dernier, mais qui ont pour inconvénient principal le fait de ne pas être en mesure de nous informer

---

[1] À l'instar de ce qui existe dans d'autres pays, une datation « de référence » (sinon officielle) des cycles économiques semble avoir été définie depuis : en 2020, l'Association française de science économique (AFSE) a créé le Comité de datation des cycles de l'économie française (CDCEF), qui a pour objectif d'établir et de maintenir à jour une chronologie historique des points de retournement du cycle des affaires économiques pour l'économie française depuis 1970 (AFSE, 2021). Les méthodes retenues et les résultats obtenus sont publiés dans le document de travail du CDCEF *(voir Aviat et al.*, 2021).

[2] Le *cycle des affaires* est le cycle du niveau d'activité d'un pays (ou d'une zone plus large), et il est défini par les phases d'expansion (croissance positive) et de récession (croissance négative) (Ferrara, 2009, p. 706). *Le cycle de croissance* « mesure l'écart à un instant donné entre la variable censée représenter l'évolution globale de l'économie, en général le PIB, et sa tendance de long terme », cette dernière étant parfois désignée de « croissance tendancielle » (Ferrara, 2009, p. 708) ; cela dit, cette mesure ne met pas en évidence les phases d'expansion et de récession, mais indique plutôt les moments où la croissance économique est supérieure (ou inférieure) à la croissance de long terme (Majetti, 2012, p. 369). Le *cycle d'accélération*, enfin, exprime les phases de hausse (ou de baisse) des taux de croissance de l'économie (Ferrara, 2009, p. 708).

sur l'évolution de l'activité économique à l'échelle d'une économie dans son ensemble (Majetti, 2012, p. 372). Une approche multivariée, en revanche, permet de tenir compte de plusieurs indicateurs en même temps, tandis qu'une approche intermédiaire consiste à résumer plusieurs indicateurs via une moyenne pondérée ou à en identifier un facteur commun susceptible de capter une bonne partie de leur variation (Majetti, 2012, p. 373).

En s'appuyant sur les données de l'évolution du PIB réel sur la période 1970-2010, Majetti (Majetti, 2012) cherche à identifier les conjonctures de l'économie français en étudiant à la fois cycle des affaires, le cycle de croissance et le cycle d'accélération. Sur la période qui nous intéresse le plus ici (à savoir la période entre les années 1970 et 2015), les résultats de ces différentes approches sont convergents en ce qui concerne l'identification de 4 grandes récessions[3] (Aviat *et al.*, 2021, p. 11-12 ; Majetti, 2012, p. 378) : celles de **1974-1975** et **1979-1980** (liées aux premier et deuxième chocs pétroliers) ; celle de **1992-1993**, liée à la crise du système monétaire européen et aux conséquences de la réunification allemande, et enfin celle de **2008-2009**, liée à la crise des *subprimes* aux États-Unis ; s'y ajoutent deux (voire trois si l'on prend en compte les données plus récentes) autres périodes de ralentissement économique qui font moins d'unanimité, mais dont la première est survenue en **1982-1984/5** (conséquence des politiques de « rigueur » de l'époque), tandis que la seconde concerne la période **2002-2003** et serait associée à la récession américaine des années 2001 (Majetti, 2012, p. 378), et enfin le ralentissement, de **2012-2013**, associé à la crise de la dette souveraine en zone euro, voire aux politiques budgétaires d'austérité (Aviat *et al.*, 2021, p. 25; 32-33). Si les quatre grandes récessions françaises ont en commun d'avoir une durée relativement courte (de 3 à 5 trimestres), elles diffèrent du point de vue de l'ampleur : ce sont les récessions de 1974 et de 2008 qui sont à la fois les plus profondes et les plus abruptes (Majetti, 2012, p. 390), la récession de 2008-2009 étant la plus atypique de ce point de vue (Mahieu, 2014, p. 18-19).

L'approche de Majetti, du fait qu'elle s'appuie sur le seul PIB réel, est univariée. L'étude de Aviat *et al.* (2021), menée dans le cadre du Comité de datation des cycles de l'économie française (CDCEF), quant à elle, utilise non seulement différentes méthodes pour évaluer les cycles de l'économie française, mais aussi une approche multivariée du cycle des affaires (Aviat *et al.*, 2021, p. 11-14), en considérant plusieurs indicateurs du cycle économique sur la période 1970-2020 (voir la Figure A-1.1.1.). Bien que les évolutions de ces différents indicateurs soient relativement cohérentes en ce qui concerne les phases de récession les plus marquées en France, elles ne sont pas tout à fait

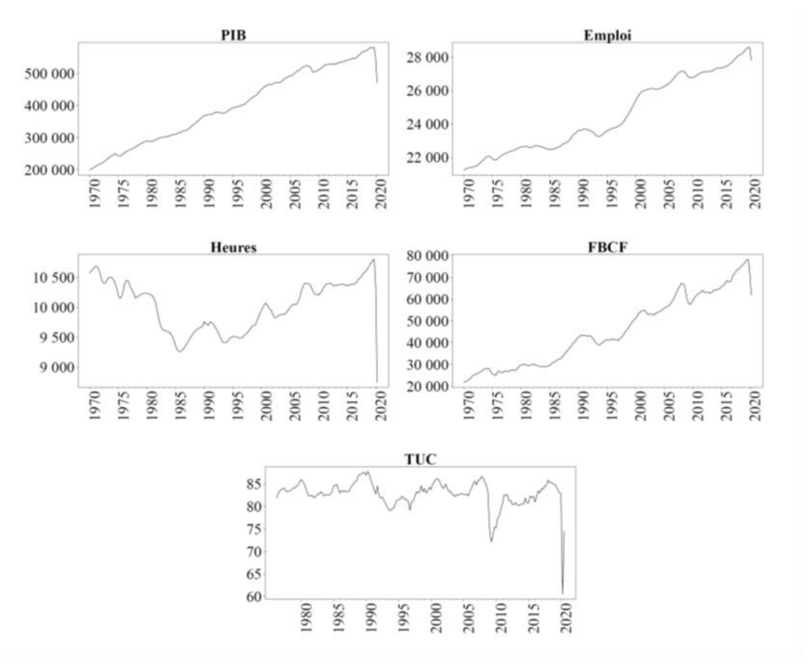
[3] S'y ajoute une cinquième récession qui demeure au-delà de notre champ d'étude et qui concerne la période 2019-2020. Le choc de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 a ainsi marqué la fin de la période d'expansion en 2019, le creux de cet épisode récessif étant identifié en 2020 (Aviat *et al.*, 2021 ; CDCEF, 2021).

synchronisées. Outre la non linéarité des différentes séries macroéconomiques (qui implique qu'elles ne se comportent pas de la même manière dans les phases d'expansion et de récession), elles sont aussi caractérisées par ce qui est désigné dans la littérature de « co-mouvement », ce qui signifie que, globalement, les séries macroéconomiques évoluent ensemble au cours d'un même cycle, mais présentent un retard plus ou moins important selon le type de séries considéré (Ferrara, 2009, p. 704), du fait notamment de la diffusion différenciée des récessions dans différents secteurs d'activité (Majetti, 2012, p. 368). Par conséquent, la périodisation des récessions ne sera pas la même selon le type d'indicateur retenu. Le Tableau A-1.1.1. présente les pics et les creux[4] identifiés par les auteurs en utilisant ces différents indicateurs économiques[5].

[4] Les pics (les maxima locaux) et les creux (les minima locaux) correspondent aux points de retournement du cycle (Aviat *et al.*, 2021, p. 4), qui eux-mêmes renvoient « à l'alternance des pics et des creux qui délimitent les phases d'expansion (passage d'un creux à un pic) et de récession (passage d'un pic à un creux) de l'activité économique » (Aviat *et al.*, 2021, p. 3). « La durée d'une phase d'expansion correspond au temps entre le creux d'activité, qui marque la fin de la récession, et le pic d'activité, qui marque la fin de la phase d'expansion. La durée d'une phase de récession est définie inversement » (Ferrara, 2009, p. 706).

[5] Nous présentons ici seulement la datation obtenue par l'approche non paramétrique, car certaines variantes de l'approche paramétrique – par les modèles à changements de régime markoviens – se sont avérées inaptes à détecter les grandes récessions de l'économie française et ne peuvent donc pas être considérées comme entièrement fiables (Aviat *et al.*, 2021, p. 21-24).

FIGURE A-1.1.1. – ***Variables macroéconomiques trimestrielles***



Source : Aviat *et al*. (2021, p. 39).

Note des auteurs : le PIB (en volume aux prix de l'année précédente chaînés, CVS-CJO) ; l'emploi total (personnes physiques, total branches, effectif en milliers, CVS) ; le volume horaire de travail de l'ensemble des emplois (salariés ou non, total branches, nombre d'heures (en millions), CVS-CJO) ; l'investissement des entreprises non financières (total en volume aux prix de l'année précédente chaînés, CVS-CJO) et le taux d'utilisation des capacités de production (TUC, industrie manufacturière, CVS). CVS : corrigé des variations saisonnières, CJO : corrigé des jours ouvrables (Aviat *et al*., 2021, p. 14).

TABLEAU A-1.1.1. – ***Évaluation de la diffusion des récessions selon les différents indicateurs***

	PIB	*Emploi*	*Heures*	*FBCF*	*TUC*	*IP Manuf*
Pic			T1 1971			
Creux			T3 1972			
Pic	T3 1974	T2 1974	T4 1973	T2 1974		M8 1974
Creux	T3 1975	T4 1975	T2 1975	T3 1975		M5 1975
Pic			T3 1976	T1 1976		
Creux			T1 1978	T4 1976		
Pic	T1 1980	T1 1980	T4 1979	T3 1980	T1 1980	M8 1979
Creux	T4 1980	T3 1980		T3 1981	T1 1982	M10 1980
Pic		T4 1982		T2 1982		M12 1981
Creux		T1 1985	T4 1985	T2 1984		M10 1983
Pic	T1 1992	T1 1991	T1 1990	T1 1991	T2 1990	M2 1990
Creux	T1 1993	T3 1993	T3 1993	T4 1993	T4 1993	M11 1993
Pic			T3 1995	T1 1996	T3 1995	
Creux			T2 1996	T1 1997	T4 1996	
Pic		T4 2002	T4 2000	T3 2001	T1 2001	M3 2001
Creux						M11 2001
Pic						M8 2002
Creux		T3 2003	T3 2002	T2 2003	T4 2003	M5 2003
Pic					T4 2004	
Creux					T4 2005	
Pic	T1 2008	T2 2008	T4 2007	T1 2008	T4 2007	M4 2008
Creux	T2 2009	T4 2009	T1 2010	T3 2009	T2 2009	M3 2009
Pic	T1 2012	T2 2012	T1 2012	T4 2011	T4 2011	M5 2011
Creux	T1 2013	T4 2012	T4 2012	T1 2013	T3 2013	M10 2012
Pic			T1 2014	T1 2016		M11 2013
Creux			T4 2014	T3 2016		M5 2014
Pic	T3 2019	T3 2019	T4 2019	T4 2019	T1 2018	M5 2019

Source : Aviat *et al*. (2021, p. 19).

Note des auteurs : Le TUC commence en 1976. Toutes les séries sont à fréquence trimestrielle, sauf la production manufacturière (IP Manuf) qui est à fréquence mensuelle.

Note : Les pics et les creux délimitent respectivement l'entrée et la sortie de récession : ainsi, le creux marque la fin de la récession tandis que le pic d'activité marque la fin de la phase d'expansion (Ferrara, 2009, p. 706).

Du fait du sujet principal de notre recherche, et à l'instar d'autres travaux dans le domaine (voir notamment Givord et Maurin, 2004)[6], nous sommes particulièrement intéressée par les points de retournement du « cycle d'emploi », que l'on comprend ici

[6] Pour mesurer la conjoncture économique, les auteurs utilisent l'indicateur de l'évolution de l'emploi total. Bien qu'en partie convergents, les points de retournement du cycle économique sont néanmoins différents de ceux proposés ici, et sont également différents de ceux identifiés dans d'autres travaux (voir par ex. L'Horty, 2004).

comme indicateur de la diffusion d'une phase de récession (ou d'expansion) sur le marché du travail. Conformément aux résultats relatifs à l'évolution de la diffusion des récessions dans le domaine d'emploi présentés au Tableau A-.1.1.1., les épisodes suivants seront considérés comme susceptibles de donner lieu à des « effets de période » importants : pour les périodes de récession, il s'agit des séquences suivantes : **1974-1975** ; **1980** ; **1982-1985** ; **1991-1993** ; **2002-2003** ; **2008-2009** ; **2012** (2019 en fait partie mais est en dehors de notre champ d'étude)[7] ; inversement, les périodes entre ces phases de récession seront, elles, considérées comme des périodes d'expansion.

Cela dit, il faut garder à l'esprit que le lien entre la mobilité en cours de carrière et l'évolution de l'emploi total est loin d'être strict et que l'évolution de l'emploi total ne peut pas à lui seul expliquer la variation de la mobilité, puisqu'un fort taux de mobilité involontaire (c'est-à-dire de perte d'emploi) peut être associé à des périodes de croissance forte de l'emploi total, tout aussi bien qu'il peut être marginal en périodes de forte baisse de l'emploi total (Givord et Maurin, 2004, p. 601). Néanmoins, on fait l'hypothèse que, de façon générale, les épisodes récessifs seront, de par leurs effets, associés à une instabilité professionnelle accrue (et donc à une hausse conséquente des transitions vers et depuis le chômage et l'inactivité) et plus propices aux situations de déclassement social (qui sont en partie associées au contexte de précarité). Inversement, c'est la mobilité professionnelle verticale de type ascendant qui est supposée s'accroître dans les périodes d'expansion, et avec elle tout autre type de mobilité entre différents types d'emplois (mouvements volontaires de type horizontal). Au final, s'il est vrai qu'il ne suffit pas à lui seul à expliquer la variation de la mobilité en cours de carrière et que, en outre, le sens de son effet dépend fortement du type de mobilité considéré, il conviendra, dans la suite de ce travail, de tenir compte du contexte macroéconomique (en l'occurrence, de la conjoncture du marché du travail dont l'emploi total est un des indicateurs) lors de l'interprétation des résultats auxquels nous aboutissons. Les enquêtes FQP que nous mobilisons ici étant de nature transversale, elles ne nous permettent pas de suivre l'évolution de ces différentes tendances de manière continue, mais rien ne nous empêche de replacer les résultats obtenus à des moments historiques précis dans les phases économiques plus larges auxquelles ils se réfèrent.

[7] À peu d'exceptions près, on notera la similarité de cette périodisation avec celle qui a été proposée au tout début de ce travail comme faisant l'objet d'un consensus (presque unanime) dans la littérature.

CHAPITRE 1 – ANNEXE 1.2.

La nomenclature française des PCS et le schéma de classe EGP

Nous l'avons indiqué dans l'introduction, nous concevons notre étude de la mobilité intragénérationnelle comme une façon de s'intéresser à la stratification sociale, en analysant le degré de persistance des inégalités au cours de la vie d'un individu ou d'une génération. Nous avons montré qu'il existe toutefois de multiples façons de s'intéresser à la stratification sociale. Grusky et Ku (Grusky et Ku, 2008), par exemple, identifient trois périodes : la période structuraliste (1945-1985), la période culturaliste (1985-1995) et la période postmoderne (1995…). Les recherches de la période culturaliste affirment qu'il convient de tenir compte d'une pluralité de types de ressources (souvent désignées de « capitaux ») dans la définition de la position sociale d'un individu ou d'un groupe social. L'approche postmoderne consiste le plus souvent à nier le caractère systémique des inégalités qui émergent de cette distribution inégale des positions sociales et peut aller jusqu'à nier leur existence tout court. L'approche structuraliste, enfin, considère que les différents groupes sociaux sont définis par le partage de conditions structurelles d'existence (Grusky et Ku, 2008, p. 11), ce qui revient à admettre à la fois le caractère systémique, objectif et social (non individuel) des inégalités qui en émergent. Dans le cadre de cette dernière approche, la question se pose donc de savoir quelle est la source principale des conditions structurelles d'existence qui doit être prise en compte pour définir l'appartenance sociale de l'individu, et en fonction de cela, quelle serait la manière appropriée de les mesurer. À peu d'exceptions près (voir par exemple Wright, 1979), les conditions objectives d'existence sont identifiées aux *occupational* ou *employment groupings,* que certains appréhendent comme classes sociales (et donc groupes catégoriels), tandis que d'autres cherchent à les ranger sur une échelle continue, qui ordonne ces différents groupes selon leur degré de prestige social ou la valeur de leur score socioéconomique (Grusky et Ku, 2008, p. 11-12).

La nomenclature des PCS, tout comme le schéma EGP, consiste précisément à définir la position sociale de l'individu à partir de sa *profession*, un point en commun majeur que partagent ces deux mesures de position sociale (Bouchet-Valat et Jayet, 2019, p. 314-315). En cela, les deux approches sont catégorielles, puisqu'elles ne reposent pas sur une vision unidimensionnelle (par définition continue) des inégalités sociales, mais invitent plutôt à en lire et interpréter le caractère discontinu en termes de classes sociales (Pierru et Spire, 2008, p. 473). Enfin, les deux partagent également un statut presque institutionnel, dont la nomenclature des PCS émerge en France et que le schéma EGP avait inspiré en Grande-Bretagne, et s'imposent, chacune dans leur contexte propre, comme des

classifications professionnelles nationales utilisées par les grands instituts de production de statistique publique (Bouchet-Valat et Jayet, 2019, p. 314-315 ; Goldthorpe, 2001). Dans le cadre de cette thèse, nous aurons recours aux deux approches : du fait des évolutions de la nomenclature socioprofessionnelle française, – pour pouvoir comparer les différentes vagues de l'enquête FQP qui ont d'abord été codées en CSP pour celle de 1970 et en PCS pour les enquêtes ultérieures –, nous mobiliserons le schéma EGP dans les deux premières parties de la thèse, tandis que la troisième utilisera la nomenclature des PCS[1].

Il nous semble donc important d'évoquer brièvement les fondements des deux classifications socioprofessionnelles, afin de comprendre leurs similitudes et leurs différences. Nous expliquerons ensuite comment nous sommes concrètement passée de la nomenclature française au schéma EGP, et proposerons une comparaison des résultats obtenus avec chacune des deux nomenclatures, en prenant pour exemple l'enquête FQP de 2003 et en nous intéressant à la distribution de position socioprofessionnelle des individus au moment de l'enquête. Nous exposerons ensuite la façon dont nous avons défini le caractère social des mouvements au sein de la structure sociale à partir du schéma EGP et conclurons par un bref aperçu du caractère genré de cette nomenclature, qui est toutefois indissociable de la dimension sexuée des inégalités sociales dont elle est en partie l'expression.

La nomenclature des PCS

La nomenclature française des catégories socioprofessionnelles a été conçue au début des années 1950, par Jean Porte à l'Insee en vue de la préparation du recensement de 1954 (Amossé, 2013, p. 1042). D'orientation administrative et d'origines intuitives, alimentée par des représentations « ordinaires » où s'entremêlent le droit, l'administration, la statistique et le sens commun, la conceptualisation initiale de cette nomenclature est marquée d'un refus explicite de son cadrage théorique rendant possible l' « élasticité » de son usage par les différents acteurs, publics comme privés (Amossé, 2013, p. 1042-1048). Le choix des libellés de professions comme base du regroupement des catégories socioprofessionnelles n'a pas été motivé par des réflexions théoriques, mais simplement par le fait que ces libellés étaient disponibles dans les fichiers administratifs (de recensement) dont l'auteur s'est servi pour construire la nomenclature (Amossé, 2013, p. 1045). Ce n'est que dans les années 1970-1980 qu'un travail fut entamé afin de renforcer – voire afin de créer *post hoc* – l'ancrage théorique de la nomenclature

[1] L'Insee n'a jamais proposé de tableau de passage de la nomenclature des CSP à la nomenclature des PCS, c'est pourquoi nous préférons passer toutes les enquêtes au schéma EGP.

(Amossé, 2013, p. 1049) à laquelle il s'agissait de donner ainsi une nouvelle légitimité. Ce travail de refonte a été largement inspiré par le travail de Bourdieu, mais cette filiation théorique fut rapidement abandonnée au profit d'une vision pragmatique, suivie d'un retour à la vision plus administrative, fidèle à la conception originelle de la nomenclature (Amossé, 2013, p. 1054-1068). Même sans légitimité théorique (et par là scientifique) clairement établie, cette nomenclature a réussi à s'imposer comme « la principale grille de lecture des inégalités en France » (Pierru et Spire, 2008, p. 461). Cela s'explique en grande partie par le statut hégémonique de l'Insee dans le système statistique français, dans le sens où cet institut est non seulement chargé des enquêtes de recensement, mais aussi coordonne (directement ou indirectement, via ses administrateurs) la production et l'exploitation de la majorité des autres enquêtes périodiques sur différents sujets (Pierru et Spire, 2008, p. 457). La correspondance de ces catégories avec celles qui structurent depuis longtemps les représentations collectives (elles-mêmes structurées par les catégories du droit qui figurent partiellement dans les conventions collectives), constitue sans doute un autre facteur de ce succès (Amossé, 2013, p. 1044-1045 ; Pierru et Spire, 2008, p. 458).

Sur le fond, et malgré plusieurs refontes qui ont suivi celle de 1982 (qui est la plus radicale)[2], la nomenclature n'a que peu changé depuis sa création (Amossé, 2013, p. 1040). On peut ainsi identifier plusieurs critères ayant servi comme principes de regroupement des différentes professions : le statut d'emploi (permettant de séparer les salariés des indépendants) d'une part, et la position hiérarchique, définie selon le niveau de commandement et de qualification de l'emploi d'autre part (Pierru et Spire, 2008, p. 458). Actuellement, la nomenclature est composée de quatre niveaux d'agrégation emboîtés, allant du plus fin, celui de la profession (comptant presque 500 postes), passant par des niveaux intermédiaires (à 24 ou à 42 postes) jusqu'au niveau le plus agrégé, composé de 8 postes (Insee, 2003). Au niveau le plus agrégé, on distingue ainsi : les agriculteurs exploitants ; les artisans, commerçants et chefs d'entreprise ; les cadres et professions intellectuelles supérieures ; les professions intermédiaires ; les employés ; les ouvriers ; les retraités ; les autres personnes sans activité professionnelle. Les situations de travail et d'emploi différenciées sont donc au cœur de cette vision des groupes sociaux, définis concrètement selon le type d'activité et le contexte professionnel (que permettent d'identifier les libellés de profession), indicateurs combinés avec des informations sur l'environnement de travail (que permettent de mesurer les variables telles que le statut,

[2] Pour un bref récapitulatif des principales modifications apportées à la nomenclature des PCS, voir Amossé (2020, p. 64). Les changements intervenus en 1982 sont présentés plus en détail dans Desrosières (1984). Notons simplement ici que l'un des changements majeurs concerne l'emboîtement des différents niveaux de la nomenclature (professions et catégories sociales), aboutissant à un dispositif unique qui se substitue à la complexité du système de codage d'auparavant dans lequel code des CSP devait être utilisé en parallèle avec le code des métiers (Simula, 1983).

le nombre de salariés pour les indépendants, la position professionnelle et la nature de l'employeur) (Amossé, 2020, p. 69).

Le schéma EGP

La nomenclature EGP a une histoire toute différente. Élaborée dans le travail de Erikson, Goldthorpe et Portocarero (1979), la nomenclature EGP repose sur une conception théorique des classes sociales, dont elle représente l'opérationnalisation, le plus souvent employée dans le cadre des études de mobilité sociale[3] (Bouchet-Valat et Jayet, 2019, p. 314). Dans cette perspective, c'est la sphère économique qui représente le domaine privilégié de la formation des classes sociales et détermine la position de l'individu en termes de sécurité, de stabilité et de perspectives économiques (Goldthorpe et McKnight, 2004, p. 1). La position de classe est principalement définie selon les relations d'emploi sur le marché du travail et dans les unités de production, et dépend plus particulièrement de deux critères fondamentaux : d'une part, du statut d'emploi (*employment status*) qui distingue les propriétaires (*employer*), les indépendants *(self-employed*) et les salariés (*employee*) ; d'autre part, de la régulation d'emploi (*regulation of employment*) qui passe via le « contrat de travail » (*labour contract*) ou la « relation de service » (*service relationship*) (Goldthorpe, 1996, p. 486) et qui permet d'identifier les différents groupes de salariés.

Le contrat de travail « basique » suppose que le travail soit facilement mesurable et contrôlable et concerne typiquement davantage le travail physique que l'activité symbolique et implique souvent une autonomie faible de celui qui l'exerce. Cela rend possible l'achat d'une certaine quantité de travail, mesuré en termes de temps de travail ou alors de sa productivité, les deux étant en l'occurrence commensurables (Goldthorpe et McKnight, 2004, p. 14-15). En revanche, la relation de service émerge là où de telles conditions ne sont pas réunies, car l'activité exercée est moins spécifique, davantage

[3] Les origines théoriques du schéma EGP sont en réalité discutables ; comme l'avaient souligné parfois les auteurs eux-mêmes, le schéma en question, qui s'inspire d'un travail antérieur de Goldthorpe (voir par exemple Goldthorpe et Hope, 1972) représente un compromis entre les intérêts analytiques, les données disponibles et les informations de différentes sources, dont il est impossible de déterminer le poids relatif dans la construction du schéma et dont la validité ne repose pas forcément sur les critères analytiques et théoriques *a priori* mais bien sur leur validité empirique prouvée (ou ajustée) *a posteriori* (Bergman et Joye, 2005, p. 11-13). À l'aune de ces remarques, il est moins étonnant de découvrir que Goldthorpe dit que son programme de recherche en matière de *class analysis*, ne suppose aucune théorie générale des classes, voire ne considère pas les rapports de classe comme moteur de changements historiques, ne considère pas ces rapports comme fondés sur l'exploitation et ne voit pas la position de classe comme un déterminant majeur de comportement politique ni comme un porteur de l'action collective (Goldthorpe et Marshall, 1992, p. 382-385). Bien que les auteurs aient fait un effort considérable pour se défendre des accusations de marxisme, ce peu de conception classiste qui survit dans leurs propos a suffi pour que leur conception soit désignée d'empiriste (car elle identifie des groupes démographiques et non pas des classes sociales) tout en étant accusée de marxisme latent (Pahl, 1993). Quoi qu'il en soit, le degré de théorisation, voire de rationalisation théorique, du schéma obtenu est supérieur à celui de la nomenclature des PCS.

symbolique et relativement autonome (Goldthorpe et McKnight, 2004, p. 14-15). Pour les « services » rendus à l'organisation, voire au capital (dont ces employés intériorisent les objectifs), les individus exerçant de telles activités reçoivent une compensation sous forme de ce que Erik Olin Wright désignait de « rente de loyauté (*loyalty rent*) » (Wright, 2004, p. 17), ce qui explique pourquoi ces relations d'emploi ne sont pas réductibles à celles sous-jacentes à un contrat de travail « simple », où le salaire variera en fonction de la quantité de travail effectué (échange désigné par les auteurs selon le principe « *money-for-effort* »), en l'occurrence difficilement commensurable (Goldthorpe et McKnight, 2004, p. 15). Cette relation de service (qui explique pourquoi la classe équivalente à celle des cadres dans la nomenclature des PCS est ici baptisée de *service class*) demande donc que les salariés concernés soient compensés par un salaire qui n'est pas sujet à des fluctuations de court terme et dont on peut supposer qu'il augmentera régulièrement pendant la carrière de l'individu à condition que les évaluations du travail/service effectué par celui-ci soient jugées satisfaisantes pour l'entreprise à long terme (*ibid.*).

Progressivement, le schéma EGP s'est constitué en une sorte de « standard » européen en matière d'études de mobilité intergénérationnelle (Leiulfsrud, Bison et Jensberg, 2005, p. 8), un des aspects les plus souvent étudiés de la stratification sociale. Son « succès » dans la recherche empirique académique – nationale comme internationale – explique en partie pourquoi, en 2001, une version adaptée de ce schéma fut adoptée par l'*Office for National Statistics*, ONS (équivalent britannique de l'Insee), qui a ensuite à son tour inspiré la classification internationale *European Socioeconomic Classification*, ESeC (Hertel, 2017, p. 77). En pratique, pour l'identification des classes sociales et tout comme dans la nomenclature des PCS, cette approche consiste à exploiter principalement l'information sur la profession de l'individu (*occupation*) et sur son statut d'emploi (Erikson, Goldthorpe et Portocarero, 1979, p. 418). Les auteurs distinguent ainsi 11 classes principales (Erikson et Goldthorpe, 1992, p. 35-47 ; Erikson, Goldthorpe et Portocarero, 1979, p. 420) : la *service class supérieure* (I) ; la *service class* inférieure (II), les employés qualifiés de niveau supérieur (IIIa), les employés non qualifiés de niveau inférieur (IIIb), les indépendants avec des salariés (IVa), les indépendants sans salarié (IVb), les agriculteurs exploitants (IVc), les contremaîtres (V), les ouvriers qualifiés (VI), les ouvriers non qualifiés (VIIa) et les salariés agricoles (VIIb).

Passer de la nomenclature des PCS au schéma EGP…

Les deux nomenclatures ne sont donc pas fondamentalement différentes, bien qu'il est vrai que la nomenclature EGP insiste davantage sur les conditions d'exercice des professions là où la nomenclature des PCS préfère combiner les aspects économiques aux aspects davantage culturels et sociaux dans l'identification de différents milieux sociaux

(Pierru et Spire, 2008, p. 473). Pour ce qui nous intéresse le plus ici, le passage d'une nomenclature à l'autre se trouve facilité par le fait que, concrètement, les deux reposent sur la profession exercée par l'individu comme critère principal de son assignation à une catégorie donnée. Afin de passer de la nomenclature française (des CSP et des PCS) au schéma EGP, en suivant de près la démarche de Vallet (2004a), nous avons ainsi eu recours à plusieurs informations disponibles dans l'enquête FQP pour décrire la situation professionnelle de l'individu : la catégorie socioprofessionnelle (le niveau à deux chiffres de la nomenclature française), qui distingue 32 postes pour les actifs ; le statut principal (distinguant principalement les inactifs/chômeurs, et les actifs occupés selon qu'ils sont salariés ou indépendants) ; le nombre de salariés pour les indépendants ; la qualification et la profession détaillée des enquêtés (niveau d'agrégation le plus détaillé, à quatre chiffres). Le Tableau A-1.2.1. présente la correspondance entre le schéma EGP et les catégories de la nomenclature française[4].

[4] L'exemple proposé dans ce tableau concerne la manière dont le code des PCS de 2003 a été traduit en schéma EGP. Cet exemple est très proche de la manière dont le codage de l'enquête FQP de 1977, 1985, 1993 et 2014-2015 a été opéré. Cependant, il n'est pas représentatif de la manière dont l'enquête FQP de 1970 (codée en CSP) a été traduite, où notamment le recours au « Code des métiers » était nécessaire. Néanmoins, nous avons décidé de ne présenter les principes de la traduction de la nomenclature française en catégories EGP qu'au travers d'un seul exemple, pour le coup très illustratif de la manière dont cinq sur six enquêtes étaient codées.

TABLEAU A-1.2.1. – ***Codage de la nomenclature des PCS (code de 2003) en schéma EGP***

schéma EGP	catégorie socioprofessionnelle (code des PCS 2003)	à l'exception de…
I - *Service class* supérieure	**31** Profession libérale **33** Cadre de la fonction publique **34** Professeur, profession scientifique **35** Profession de l'information, des arts et des spectacles **37** Cadre administratif et commercial d'entreprise **38** Ingénieur et cadre technique d'entreprise	si 354a, 354b, 354c, 354d, 354g alors en II
II - *Service class* inférieure	**42** Professeur des écoles, instituteur et profession assimilée **43** Profession intermédiaire de la santé et du travail social **44** Clergé, religieux **45** Profession intermédiaire administrative de la fonction publique **46** Profession intermédiaire administrative et commerciale des entreprises	si 422d, 422e, 423a, 423b, 424a, 425a et de la qualification de manœuvre, ouvrier ou employé alors en IIIa si indépendant (sans ou avec salarié·s) alors en IVab ou si 462b, 462d, 462e, 463a, 463b, 463c, 463e alors en IIIa ou si 465b, 465c alors en V + VI
IIIa - Employés de niveau supérieur	**52** Employé civil et agent de service de la fonction publique **54** Employé administratif d'entreprise	si 525a, 525b, 525c, 525d, 526e, 541d alors en VIIab + IIIb
IVab - Petite bourgeoisie	**21** Artisan **22** Commerçant et assimilé **23** Chef d'entreprise de 10 salariés ou plus	si 231a, 232a alors en I ou si entreprise de 50 salariés et plus alors en I
IVc - Agriculteurs	**11** Agriculteur sur petite exploitation **12** Agriculteur sur moyenne exploitation **13** Agriculteur sur grande exploitation	
V + VI - Ouvriers qualifiés	**47** Technicien **48** Contremaître, agent de maîtrise **53** Agent de surveillance **62** Ouvrier qualifié de type industriel **63** Ouvrier qualifié de type artisanal	si indépendant (sans ou avec salarié·s) alors en IVab ou si 471a, 472a, 472b, 473a, 474a, 478a, 479a alors en II si 533c, 534a, 534b alors en VIIab + IIIb
VIIab + IIIb - Ouvriers et employés non qualifiés	**55** Employé de commerce **56** Personnel des services directs aux particuliers **64** Chauffeur **65** Ouvrier qualifié de la manutention, du magasinage et du transport **67** Ouvrier non qualifié de type industriel **68** Ouvrier non qualifié de type artisanal **69** Ouvrier agricole et assimilé	si 562a, 562b alors en V + VI si 651a, 651b, 654a, 655a alors en V + VI

Note : Ce tableau s'inspire de celui proposé dans Bouchet-Valat (2015a, p. 521).

Afin de donner une idée encore plus précise des différences et des similitudes entre les deux façons de décrire la position sociale de l'individu, en prenant l'exemple de la même enquête (FQP de 2003), nous pouvons comparer la façon dont les deux nomenclatures classent les individus au moment de l'enquête. Pour ce faire, nous mobiliserons la version de la nomenclature des PCS qui permet de séparer les fractions qualifiée et non qualifiée des employés (Amossé et Chardon, 2006 ; Chardon, 2001)[5], version qui nous semble être plus proche de l'esprit du schéma EGP. Elle a également le mérite de remédier à l'hétérogénéité importante de la catégorie des « employés », qui, à la différence de celle des ouvriers, ne donne habituellement pas lieu à un découpage plus fin selon le niveau de qualification, du fait de l'absence de telles distinctions pour les employés dans les conventions collectives, conçues et élaborées dans la période où le

[5] Nous nous appuyons ici sur l'article de Amossé et Chardon (2006, p. 227) où les auteurs appliquent sur les PCS de 2003 la classification développée initialement par Chardon (2001) sur les PCS 1982.

travail industriel était « à son apogée » (Burnod et Chenu, 2001, p. 87-90). Les résultats de cette démarche sont présentés dans le Tableau A-1.2.2.

En laissant de côté les remarques de fond concernant la distribution socioprofessionnelle des individus (qui sera analysée en détail dans le chapitre 2), nous remarquons une similarité importante dans la façon dont les deux nomenclatures décrivent la position sociale des individus en 2003. En outre, l'importance relative des différentes classes sociales est presque identique dans les deux cas, à quelques exceptions près : la *service class* inférieure (EGP) est moins nombreuse que celle des professions intermédiaires (PCS), tandis qu'inversement, les deux fractions des ouvriers (qualifiés et non qualifiés) sont plus nombreuses selon le schéma EGP que selon la nomenclature des PCS. Les divergences les plus importantes sont présentées dans le Tableau A-1.2.3. En effet, lorsque l'on regarde les catégories socioprofessionnelles détaillées (niveau 2 de la nomenclature des PCS) qui sont classées différemment selon la nomenclature retenue, nous nous rendons compte que la plupart relève des catégories qui sont dans la majorité des cas traitées de la même façon dans les deux classifications, à l'exception de certaines professions détaillées qui ont fait l'objet d'un reclassement dans le schéma EGP. Les différences les plus fondamentales concernent la façon dont les catégories des Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (46), Techniciens (47) et Contremaîtres, agents de maîtrise (48) sont codées, car si la première est dans la plupart des cas (66,4 %) rangée dans les catégories équivalentes des deux nomenclatures (*service class* inférieure pour EGP, professions intermédiaires pour PCS), il n'en va pas de même pour les deux autres, considérées comme faisant partie des professions intermédiaires dans la nomenclature des PCS, tandis qu'elles font partie du groupe des ouvriers qualifiés dans le schéma EGP. Il en va de même pour les Chauffeurs (64) et les Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport (65), considérés comme non qualifiés dans le schéma EGP, mais comme qualifiés dans la nomenclature des PCS. Pour interpréter le reste des différences (plus marginales), il suffit de se référer au Tableau A-1.2.1., qui détaille les professions qui ont fait l'objet d'un codage exceptionnel selon le schéma EGP par rapport au reste des catégories socioprofessionnelles dont elles font partie. Nous retenons de cet exercice que les deux nomenclatures sont en réalité beaucoup plus proches que la vivacité des débats autour de leur interchangeabilité n'aurait pu le laisser croire (voir par exemple Goldthorpe, 2001 ; Kieffer, 2000).

TABLEAU A-1.2.2. – ***Distribution socioprofessionnelle selon les différentes nomenclatures***

PCS / EGP	CA	PI	EQ	ENQ	IND	AGR	OQ	ONQ	*Total*
Service class supérieure - **I**	**99,1**	0	0	0	0,9	0	0	0	100 *(16,9)*
Service class inférieure - **II**	2,7	**97,3**	0	0	0	0	0	0	100 *(16,2)*
Employés qualifiés - **IIIa**	0	12,2	**87,6**	0,3	0	0	0	0	100 *(14,8)*
Employés non qualifiés - **IIIb**	0	0	7,5	**92,5**	0	0	0	0	100 *(12,1)*
Indépendants - **IVab**	0	2,3	0	0	**97,7**	0	0	0	100 *(6,8)*
Agriculteurs - **IVc**	0	0	0	0	0	**100**	0	0	100 *(3,9)*
Ouvriers qualifiés - **V + VI**	0	36,6	5,7	0	0	0	**57,7**	0	100 *(19,3)*
Ouvriers non qualifiés - **VIIab**	0	0	0	0	0	0	42	**58**	100 *(9,9)*
Total	*17,2*	*24,8*	*15*	*11,2*	*6,8*	*3,9*	*15,3*	*5,8*	100

Source : Insee, enquête FQP, 2003.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2003, 99,1 % des individus qui sont considérés comme appartenant à la *service class* supérieure selon le schéma EGP sont classés comme étant des cadres selon la nomenclature des PCS.

Note : Les catégories que nous considérons comme analogues dans les deux nomenclatures apparaissent dans le même ordre, impliquant que la diagonale peut être interprétée comme le taux de correspondance des classements du schéma EGP et de la nomenclature des PCS. Afin de permettre une comparaison du poids des différentes catégories dans la structure sociale selon les deux nomenclatures, nous indiquons, dans la dernière colonne, la distribution des PCS en 2003 (chiffres qui figurent entre parenthèses).

TABLEAU A-1.2.3. – ***Décalages les plus fréquents (EGP vs PCS)***

EGP	PCS	catégories PCS (niveau 2)	*n*
Service class supérieure - I	Indépendants	23	16
Service class inférieure - II	Cadres	35	55
Employés qualifiés - IIIa	Professions intermédiaires	42, 46	213
Employés non qualifiés - IIIb	Employés qualifiés	52, 53, 55, 56	110
Indépendants - IVab	Professions intermédiaires	46, 47	19
Ouvriers qualifiés - V + VI	Professions intermédiaires	46, 47, 48	820
Ouvriers non qualifiés - VIIab	Ouvriers qualifiés	64, 65	491

Source : Insee, enquête FQP, 2003

Champ : Individus résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2003, 16 individus classés comme *service class* supérieure dans le schéma EGP et considérés comme indépendants selon la nomenclature des PCS appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle de Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus (catégorie 23).

Note : Pour les intitulés des catégories des PCS, voir le Tableau A-1.2.1.

Interpréter le sens des mouvements de mobilité à partir du schéma EGP

Contrairement à ce que suggèrent les élaborations théoriques autour du schéma EGP, Goldthorpe insiste sur le fait que les catégories distinguées ne peuvent pas être ordonnées hiérarchiquement *a priori*, et que la question de leur ordre représente une question avant tout empirique (Chan et Goldthorpe, 2007, p. 514). En l'occurrence, il nous semble impossible de rester fidèle à ce principe, et cela d'autant plus que, dans les faits, le schéma en question est développé et organisé en sorte que l'établissement d'un ordre hiérarchique entre les classes soit possible, du moins sous certains aspects.

Les sept classes sociales (plus la situation d'inactivité/chômage) décrites dans le Tableau 1.5. (chapitre 1) seront distinguées presque tout au long de notre travail, et aucun regroupement entre elles ne sera réalisé lors du calcul de l'évolution générale de la mobilité intragénérationnelle. Cependant, au moment où la décomposition de la mobilité intragénérationnelle observée sera opérée afin d'y distinguer les mouvements ascendants/descendants/horizontaux, un « regroupement » entre certaines classes s'avère nécessaire. Pour qu'elle ait du sens, cette décomposition doit reposer sur des décisions cohérentes concernant le niveau plus agrégé de la nomenclature, permettant de discerner les mouvements de mobilité de type vertical et de type non-vertical.

Ainsi, à l'instar d'autres travaux (Bertaux, 1974 ; Thélot, 1982) nous allons distinguer les mouvements (hiérarchiquement caractérisables) au sein du salariat, d'un côté, et les mouvements au sein de l'indépendance, de l'autre. Enfin, les mouvements qui franchissent les barrières du salariat et de l'indépendance seront traités avec plus de précaution, de même que ceux qui impliquent des entrées et des sorties du marché de l'emploi. Cela dit, plusieurs manières de regrouper le schéma EGP sont possibles, et même son auteur ne les regroupe pas toujours de la même manière (voir Erikson et Goldthorpe, 1992, p. 38-39 ; Goldthorpe et McKnight, 2004, p. 2). Inspirée par les travaux internationaux qui mobilisent cette nomenclature (Barone, Lucchini et Schizzerotto, 2011, p. 384 ; Layte et Whelan, 2004, p. 185 ; Schizzerotto et Marzadro, 2008, p. 7-8), nous avons décidé de distinguer quatre niveaux hiérarchiques de la nomenclature réservés aux catégories salariées, en y rajoutant deux niveaux supplémentaires : un réservé aux catégories indépendantes et un autre pour les situations d'inactivité et de chômage[6].

Les mouvements entre les quatre premiers niveaux seront traités comme mobilité ascendante ou descendante (en fonction de leur direction), tandis que les mouvements au sein de ces niveaux seront traités d'horizontaux[7]. Enfin, les cinquième et sixième niveaux concernent respectivement les situations d'indépendance d'une part, et les situations d'inactivité et de chômage d'autre part ; les mouvements au sein de chacun de ces niveaux seront traités d'horizontaux, tandis que les mouvements entre ces deux niveaux et les quatre niveaux précédents seront systématiquement présentés à part, sans que leur sens social soit postulé *a priori*[8].

Le premier niveau est donc celui de la *service class* supérieure : tous les mouvements des autres classes sociales salariées vers celle-ci seront traités d'ascendants, tandis que les individus qui la quittent (quelle que soit leur classe de destination) seront traités de mobiles descendants. **Le deuxième niveau** est celui de la *service class* inférieure : vers qui aussi tous les mouvements (sauf si la classe d'origine est sa partie supérieure) seront désignés comme ascendants, et inversement, depuis laquelle tous les mouvements

---

[6] À la différence de ces travaux – qui regroupent la mobilité socioprofessionnelle et la mobilité de statut d'emploi –, nous allons traiter à part les mouvements depuis et vers la situation d'indépendance.

[7] La décision de traiter ces mouvements d'horizontaux a pour conséquence que les individus qui bougent au sein de leurs frontières ne seront pas considérés comme « immobiles sociaux », mais comme « mobiles horizontaux », ce qui implique que les mouvements entre ces catégories ne comprennent pas de changements de position sociale qui seraient d'une ampleur suffisamment grande et d'un caractère suffisamment distinct pour permettre leur traitement en tant qu'ascendants/descendants. Cependant, les positions sociales qu'un tel changement relie ne sont pas non plus suffisamment comparables pour que les flux d'échange entre eux soient niés, voire traités d' « immobilité sociale ».

[8] Exception notable : *service class* supérieure. En effet, la catégorie de la *service class* supérieure est très hétérogène socialement, et comprend (dû aux effectifs très faibles) des catégories que l'on a du mal à séparer empiriquement, bien qu'analytiquement leur distinction ne soit pas discutable. Les gros indépendants, d'un côté, et les salariés du niveau supérieur de l'autre, représentant un exemple typique de cette hétérogénéité qui implique qu'une partie de la mobilité de statut d'emploi sera occultée par la construction même de cette catégorie.

(sauf ceux vers la *service class* supérieure) seront traités de descendants. Par conséquent, seuls les mouvements de la *service class* inférieure à sa partie supérieure seront caractérisés d'ascendants. Ensuite, le **troisième niveau** rassemble les employés de type supérieur, les ouvriers qualifiés et les techniciens de niveau inférieur, entre qui les échanges seront traités de mobilité horizontale. Les passages des individus de ce niveau hiérarchique vers les deux parties de la *service class* seront traités d'ascendants, tandis que leurs mouvements vers la fraction non qualifiée de la classe ouvrière seront traités de descendants. Enfin, **le quatrième niveau** est celui des ouvriers non qualifiés et des employés inférieurs, dont tous les mouvements vers d'autres catégories sociales impliquent une mobilité ascendante.

Les **cinquième** et **sixième niveaux** sont en dehors de l'espace socialement hiérarchisé décrit à l'instant. Le cinquième regroupe les deux catégories d'indépendants (petite bourgeoisie et agriculteurs exploitants), et tous les mouvements depuis ou vers ces positions seront traités de mobilité de statut d'emploi, dont nous ne pouvons pas déterminer le caractère social *a priori* (à moins de tenir compte précisément du nombre d'employés[9]). Le sixième et dernier niveau, quant à lui, concerne les passages de toutes les classes sociales par l'inactivité/chômage (que cette situation soit leur point de départ ou leur destinée sociale), qui seront traités à part, ni comme ascendants/descendants, ni comme horizontaux[10].

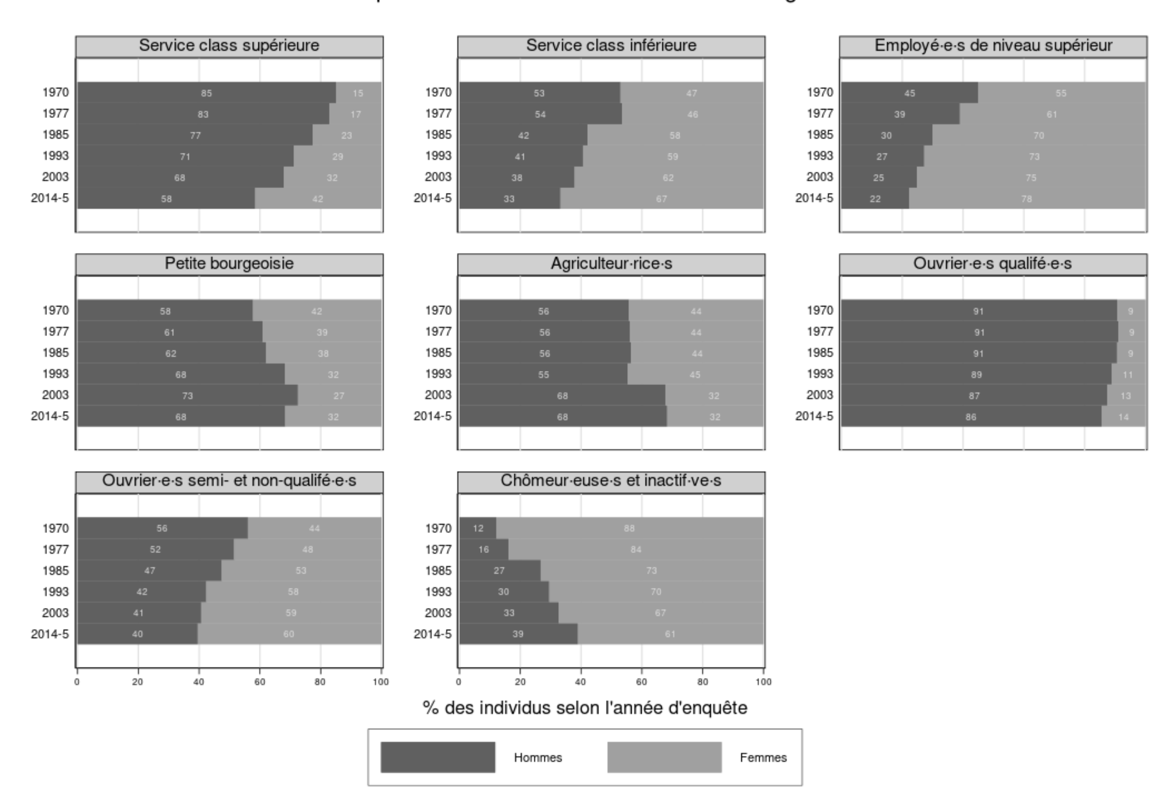
Notons enfin une dernière caractéristique du schéma EGP (qu'elle partage en outre en bonne partie avec la nomenclature des PCS) qu'il convient de garder à l'esprit au moment de l'interprétation des flux et de la structure de la mobilité intragénérationnelle : son caractère genré. Pour le mettre au jour, nous avons présente, dans le Figure A-1.2.1. la composition des différentes catégories du schéma EGP en termes de genre. Bien qu'il soit difficile de distinguer ce qui relève de la nature sexuée des inégalités sociales et leur représentation dans le domaine de la catégorisation statistique (Amossé, 2004), nous observons également (de façon indirecte, car nous n'analysons pas ici les destinées sociales des femmes, mais le recrutement des différentes groupes selon le genre) la concentration du travail féminin dans seulement quelques catégories de la nomenclature, dont le groupe d'employés apparaît comme « symbolique » (*ibid.,* p. 32-33.). Ainsi, sans tenir compte du groupe des chômeurs et des inactifs (où les femmes sont bien plus représentées que les hommes), elles sont majoritaires (souvent à partir de 1985) dans

[9] Or, à ce niveau plus agrégé de la nomenclature, ni la répartition des exploitants selon la taille de leur parcelle, ni la distinction entre les indépendants sans ou avec salariés ne sont possibles.

[10] Par conséquent, il est à noter que les personnes qui n'ont jamais quitté l'inactivité/chômage lors de leur vie ne seront pas classées ensemble avec les autres individus socialement immobiles, mais se verront attribuer une modalité à part, car les deux expériences d'immobilité ne peuvent pas être mises sur le même plan. En revanche, les personnes indépendantes qui ne changent pas de position de classe au cours de la vie seront bien comptées parmi les immobiles.

seulement trois catégories sur sept : *service class inférieure*, employés de niveau supérieur et ouvriers et employés semi- et non qualifiés. Si l'on garde à l'esprit que le dernier groupe est majoritairement composé d'employés pour les femmes et d'ouvriers pour les hommes (voir le Figure A-1.2.2.), ces données rejoignent l'idée selon laquelle le groupe d'employés (fort hétérogène) est emblématique de l'enregistrement statistique du travail féminin. Même s'il est certain qu'une partie de ces observations peut s'expliquer par le traitement statistique différencié du travail féminin et masculin, il est peu probable que la cohérence de celles-ci soit le seul effet de la nomenclature, car il a été déjà démontrée (sur l'exemple de la nomenclature des PCS, qui représente aussi le point de départ de notre codage) que « la concentration des emplois féminins, loin de n'être qu'un effet de nomenclature, se révèle bien être une caractéristique forte de la segmentation du travail entre hommes et femmes » (Amossé, 2004, p. 42). De ce point de vue, la nomenclature EGP pourrait même être plus apte à mettre au jour les inégalités sociales sexuées que la version classique de la nomenclature des PCS, qui, faute de distinguer les employés selon leur niveau de qualification, contribue à homogénéiser la représentation sociale du travail féminin (sur ce point, voir Amossé, 2004, p. 35-38).

FIGURE A-1.2.1. – ***La composition des différentes classes selon le genre***

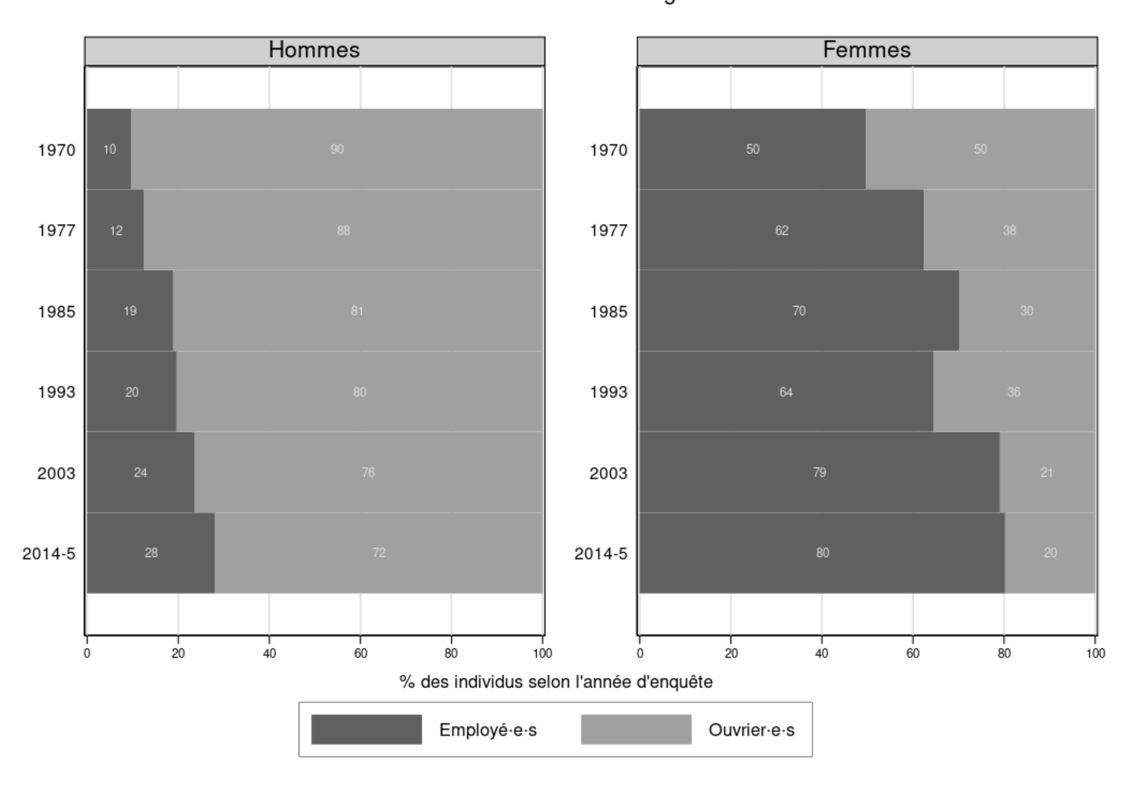


Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les agriculteurs en 2014-2015, 32 % sont des femmes.

FIGURE A-1.2.2. – ***La décomposition du groupe des employés et des ouvriers non qualifiés***



Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans et appartenant au groupe des employés et des ouvriers non qualifiés à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les hommes faisant partie, en 2014-2015, de la catégorie des employés et des ouvriers non qualifiés, 72 % sont des ouvriers.

CHAPITRE 2 – ANNEXE 2.1.

Valeurs manquantes, chômage et inactivité : quels profils sociaux ?

Les valeurs manquantes sur les variables clés permettant de mesurer la mobilité intragénérationnelle – à savoir l'origine sociale, le premier emploi, la position occupée cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête – sont systématiquement exclues de nos analyses. Les personnes qui se retrouvent en situation de chômage ou d'inactivité à un moment donné de leur parcours sont la plupart du temps incluses dans le champ d'étude, mais s'en trouvent ponctuellement exclues. Force est de constater que, dans les deux cas, nous introduisons des biais dans notre analyse, du fait que l'hypothèse de distribution aléatoire de ces situations dans la population générale n'est pas plausible. Pour cette raison, nous souhaitons ici brièvement explorer les caractéristiques des individus qui se trouvent ainsi omis de notre champ d'étude, en proposant une description de leurs profils sociaux, en utilisant tantôt l'information sur leur origine sociale, tantôt celle sur leur niveau d'éducation. Le Tableau A-2.1.1. donne un premier aperçu de l'importance de ces différentes situations dans l'échantillon retenu.

En raisonnant sur l'échantillon non pondéré, en termes de valeurs manquantes, nous remarquons que leur proportion est la plus élevée pour les déclarations de la position du père, et la moins élevée pour la position actuelle de l'enquêté. Pour la position au premier emploi, elle va de 0 à 0,4 % selon l'enquête et le genre, elle varie entre 0,3 et 0,5 % pour la position en *t*-5, entre 2,5 et 3,2 % pour la position de la mère et enfin entre 3,1 et 5,4 % pour la position du père. Le poids des valeurs manquantes est donc marginal et bien qu'elles n'aient pas un profil social aléatoire, nous n'avons pas de raison de penser que leur exclusion altère significativement la qualité de notre échantillon. Pour ce qui est des situations de chômage et d'inactivité, à l'échelle d'un parcours, leur importance s'accroit lorsqu'on avance du premier emploi[1] vers la destinée sociale ; elles sont marginales chez les pères des enquêtés, et sont, en revanche, les plus élevées chez les mères. Elles sont en outre systématiquement plus importantes dans les parcours des femmes que dans les parcours des hommes.

[1] Le sens de la déclaration du chômage ou de l'inactivité comme premier emploi peut être double : d'une part, il peut s'agir d'une volonté de la part de l'enquêté de mettre en avant une expérience de chômage importante à l'entrée dans la vie active ; d'autre part, l'inactivité peut être déclarée comme premier emploi par ceux (et notamment celles) qui n'ont pas travaillé pendant une longue période, voire pas du tout. Les Tableaux 2.3. et 2.4 (chapitre 2) vont dans le sens de la seconde hypothèse, car la quasi-totalité des individus ayant déclaré le chômage ou l'inactivité au moment de l'insertion dans la vie active sont toujours dans la même situation au moment de l'enquête.

TABLEAU A-2.1.1. – ***Les caractéristiques de l'échantillon***

Caractéristiques de l'échantillon								
	Hommes				**Femmes**			
Premier emploi	1970	1993	2003	2014-5	1970	1993	2003	2014-5
chômage/inactivité (%)	0	0,2	0,3	0,2	7,8	6,3	4	2,5
chômage/inactivité (n)	1	8	29	15	352	258	369	174
valeur manquante (%)	0,4	0,1	0,2	0	0,4	0,1	0,1	0
valeur manquante (n)	39	2	13	2	20	5	10	2
Emploi 5 ans avant la date de l'enquête								
chômage/inactivité (%)	1	6,7	9,2	9,1	31	35,3	28	19,1
chômage/inactivité (n)	91	263	781	592	1 398	1 439	2 602	1 335
valeur manquante (%)	0,3	0,3	0	0	0,5	0,4	0	0
valeur manquante (n)	23	13	2	0	24	16	1	1
Emploi à la date de l'enquête								
chômage/inactivité (%)	4,5	15	16,9	15,1	32,8	37	31,4	21,7
chômage/inactivité (n)	405	588	1 430	983	1 480	1 508	2 920	1 513
valeur manquante (%)	0	0	0	0	0,1	0	0,1	0
valeur manquante (n)	2	0	1	0	4	0	6	0
Père								
chômage/inactivité (%)	3,8	0,3	0,2	0,2	3,2	0,2	0,2	0,3
chômage/inactivité (n)	340	13	16	16	144	10	18	18
valeur manquante (%)	4	3,1	4	4,4	3,6	3,5	4,4	5,4
valeur manquante (n)	356	123	335	287	164	141	413	377
Mère								
chômage/inactivité (%)	x	37,7	38,2	26,7	x	35	35	24,3
chômage/inactivité (n)	x	1 479	3 231	1 734	x	1 427	3 256	1 700
valeur manquante (%)	x	2,7	2,7	3,2	x	2,7	2,5	3,2
valeur manquante (n)	x	104	225	205	x	108	237	221

Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête.

Lecture : En 1993, 8 hommes (soit 0,2 % de l'échantillon) ont déclaré une situation de chômage ou d'inactivité au moment de l'insertion dans la vie active ; la même année, 2 individus n'ont pas déclaré de premier emploi (les valeurs concernent en l'occurrence 0,1 % des hommes).

Note : Les pourcentages ne sont pas pondérés.

Examinons maintenant les profils sociaux de ces individus. Pour les valeurs manquantes, comme nous n'avons pas de raison de penser que leur profil social serait

différencié selon le genre ou dans le temps[2] – leurs importance et distribution étant pratiquement équivalentes pour les femmes et pour les hommes et selon les différentes enquêtes –, nous présentons leurs caractéristiques pour l'ensemble de l'échantillon (Tableau A-2.1.2. et Tableau A-2.1.3.). Dans l'analyse des profils sociaux des chômeurs et des inactifs (Tableau A-2.1.4.)[3], en revanche, nous présenterons les résultats séparément pour les hommes et pour les femmes, toujours sans distinguer les différentes enquêtes (car l'évolution éventuelle de la sélection sociale dans le chômage et dans l'inactivité sera analysée ailleurs) sauf au moment d'analyser les statuts détaillés des individus hors emploi à la toute fin de cette annexe.

Les valeurs manquantes

L'exploration de la distribution des valeurs manquantes sur les questions concernant les différentes parties du parcours professionnel de l'individu (Tableau A-2.1.2.) permet de voir que ce sont notamment les individus dont les pères exerçaient les professions non salariées (pères indépendants ou agriculteurs), et dans une moindre mesure ceux issus des milieux ouvriers non qualifiés, qui ont la plus grande propension à ne pas déclarer (ou de voir leurs réponses aboutir à l'échec de codage) leur premier emploi, leur emploi cinq ans avant la date de l'enquête ou à la date de l'enquête. En termes de niveau d'éducation, ce sont les individus les moins éduqués (le plus souvent sans aucun diplôme) qui sont de loin les plus nombreux à avoir des valeurs manquantes sur les variables décrivant leurs parcours professionnels, sachant qu'ils sont également les plus nombreux à ne pas déclarer (ou à ne pas connaître) la profession de leurs parents (Tableau A-2.1.3.).

Si une partie de ces valeurs manquantes peut être attribuée aux mécanismes produisant des biais inhérents à toute enquête rétrospective et à la qualité variable de la restitution des informations sur le parcours passé selon les individus (Safi, 2012), force est de constater que le profil social que nous avons retrouvé dans nos données manquantes fait étroitement écho à celui que l'on retrouve dans les analyses sur la non-participation aux enquêtes (Régnier-Loilier et Guisse, 2021). Les individus les plus défavorisés seraient ainsi moins « coopératifs » ; moins à l'aise pendant l'entretien, du fait de leur moindre habitude vis-à-vis du format du questionnaire ou du fait de la plus grande distance sociale de l'enquêteur ; auraient moins de temps à consacrer à l'enquête ou alors

[2] Ceci est toutefois loin d'être le cas pour tous les sujets de recherche et dans tous les contextes institutionnels (voir Porter et Ecklund, 2012).

[3] Nous ne présentons pas ici l'analyse des profils sociaux des parents inactifs, car cela reviendrait à les décrire selon les caractéristiques sociales de leurs enfants, ce qui n'a pas beaucoup de sens.

tout simplement auraient plus de mal à répondre aux questions qui concernent (ou pointent sur) l'instabilité professionnelle et familiale qui les touchent tout particulièrement (Régnier-Loilier et Guisse, 2021). Ainsi, la sélectivité des non-réponses à certaines questions s'ajoute, par son caractère similaire, à celle de la non-participation à l'enquête tout court, ce qui implique que, bien que marginales en termes d'importance, ces valeurs manquantes et leur exclusion de l'analyse ne font qu'accroître la distorsion initiale de l'échantillon.

TABLEAU A-2.1.2. – ***Valeurs manquantes sur le parcours professionnel***

Profils sociaux des valeurs manquantes			
Position du père (en %)		*Niveau d'éducation de l'enquêté* (en %)	
Premier emploi manquant			
Manquant	18,3		
I	4,3		
II	0		
IIIa	1,1	**1ab**	81,7
IVab	19,4	**1c**	3,2
IVc	34,4	**2ab**	5,4
V + VI	11,8	**2c**	3,2
VIIab + IIIb	10,8	**3a**	1,1
Ch./In.	0	**3b**	5,4
Total (n)	*93*	*Total (n)*	*93*
Emploi 5 ans avant la date de l'enquête manquant			
Manquant	6,2		
I	5		
II	5		
IIIa	2,5	**1ab**	67,5
IVab	20	**1c**	11,2
IVc	22,5	**2ab**	8,8
V + VI	11,2	**2c**	5
VIIab + IIIb	23,8	**3a**	1,2
Ch./In.	3,8	**3b**	6,2
Total (n)	*80*	*Total (n)*	*80*
Emploi à la date de l'enquête manquant			
Manquant	0		
I	0		
II	0		
IIIa	7,7	**1ab**	53,8
IVab	38,5	**1c**	15,4
IVc	30,8	**2ab**	15,4
V + VI	7,7	**2c**	7,7
VIIab + IIIb	15,4	**3a**	7,7
Ch./In.	0	**3b**	0
Total (n)	*13*	*Total (n)*	*13*

Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les 13 individus dont l'emploi à la date de l'enquête n'est pas renseigné, 15,4 % ont un père ouvrier non qualifié, et 53,8 % n'ont aucun diplôme ou disposent du seul diplôme de l'enseignement primaire.

Note : Les pourcentages ne sont pas pondérés.

TABLEAU A-2.1.3. – ***Valeurs manquantes sur l'origine sociale***

Profils sociaux des valeurs manquantes	
Niveau d'éducation de l'enquêté (en %)	
Position du père manquante	
1ab	51
1c	17,2
2ab	14,2
2c	6,8
3a	5,2
3b	5,6
Total (n)	*2 196*
Position de la mère manquante	
1ab	45,7
1c	18,5
2ab	15,1
2c	8,2
3a	6,2
3b	6,4
Total (n)	*1 100*

Source : : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les individus qui n'ont pas déclaré la profession de leur père, 51 % n'ont aucun diplôme ou ont le seul diplôme de l'enseignement primaire.

Note : Les pourcentages ne sont pas pondérés.

Les situations de chômage et d'inactivité

Qu'en est-il du profil social des personnes au chômage ou inactives ? Le Tableau A-2.1.4. témoigne du caractère non aléatoire de la distribution de ces situations dans la structure sociale et, de façon attendue, pointe également sur leur caractère fortement genré. Cela dit, il faut tout de suite noter que ces situations – que l'on ne peut malheureusement pas distinguer entre elles de façon satisfaisante (voir la suite de cette annexe) –, bien qu'identifiables, ne peuvent pas être considérées comme représentatives

de la conjoncture économique à un moment donné (comme dans l'*Enquête Emploi* par exemple), car leur mesure ne figure pas véritablement parmi les objectifs de l'enquête FQP, qui les enregistre essentiellement à la marge. Cela ne nous empêche pourtant pas d'identifier de grandes tendances, en gardant à l'esprit que chez les hommes, elles concernent plus souvent le chômage tandis que chez les femmes, où les frontières entre les deux sont plus floues, elles sont pour la plupart liées à l'inactivité (voir le Tableau A-2.1.5.).

En premier lieu, nous remarquons que le nombre de personnes concernées par ces situations est bien plus important chez les femmes que chez les hommes. En second lieu, le profil social qui s'en dégage est, dans les deux cas, similaire à celui que nous avons identifié en analysant les valeurs manquantes : les personnes issues des milieux ouvriers (en particulier de la fraction non qualifiée de la classe ouvrière) sont ainsi les plus nombreuses à connaître des épisodes de chômage ou d'inactivité tout au long de leur parcours, situations qui concernent en outre les individus les moins éduqués en priorité[4]. Nous aurons l'occasion de traiter ce sujet en détail tout au long de notre travail ; notons simplement ici que la sélection dans le chômage et dans l'inactivité s'ajoute à la sélection dans les non-réponses, qui s'ajoute à celle de la non-participation à l'enquête, d'autant plus problématiques que, comme nous l'avons vu, elles résultent toutes de logiques sociales similaires. Avec chaque restriction supplémentaire de notre champ d'étude, nous perdons ainsi de vue un plus grand nombre d'individus qui se trouvent au bas de la hiérarchie sociale. Si aucune de ces restrictions n'est problématique en soi, lorsqu'elles s'additionnent – comme c'est le cas le plus souvent dans les travaux du domaine de la stratification sociale – elles introduisent des biais importants dans l'analyse, qui se trouve ainsi tournée vers le haut de la structure sociale, sans ou contre notre volonté. En plus d'être consciente de ce problème, à notre échelle, nous y trouvons une raison principale pour laquelle nous avons décidé de garder les individus sans emploi dans notre échantillon lorsque cela nous est possible, approche qui ne résout pas tous les problèmes évoqués, mais qui, tout au moins, a le mérite de ne pas les aggraver.

[4] Il est à noter que, après le premier emploi, la sélection sociale dans le chômage et dans l'inactivité semble être de moins en moins marquée, et la distribution des origines sociales des chômeurs et des inactifs n'est plus aussi différente de celle que l'on observe dans l'ensemble de l'échantillon ; en revanche, ces individus présentent systématiquement un niveau d'éducation inférieur à celui que l'on retrouve dans l'échantillon dans l'ensemble.

TABLEAU A-2.1.4. – ***Le chômage et l'inactivité chez les hommes et chez les femmes***

Profils sociaux des chômeurs et inactifs					
Position du père (en %)			*Niveau d'éducation de l'enquêté* (en %)		
Chômage/inactivité au premier emploi					
	H	**F**		**H**	**F**
Manquant	5,7	6,6			
I	5,7	5,6			
II	1,9	2,5			
IIIa	3,8	3,7	**1ab**	79,2	77,5
IVab	17	14,9	**1c**	3,8	5,2
IVc	15,1	21,2	**2ab**	3,8	9,3
V + VI	13,2	17,1	**2c**	7,5	4,7
VIIab + IIIb	35,8	27,1	**3a**	0	1,6
Ch./In.	1,9	1,1	**3b**	5,7	1,7
Total (n)	*53*	*1 153*	*Total (n)*	*53*	*1 153*
Chômage/inactivité 5 ans avant la date de l'enquête					
	H	**F**		**H**	**F**
Manquant	6,5	5,5			
I	6,7	6,7			
II	4,8	4			
IIIa	4,4	5,4	**1ab**	50,9	55,8
IVab	11,8	13	**1c**	19,7	12,2
IVc	11,2	12,8	**2ab**	13,1	15,6
V + VI	26,5	24,1	**2c**	7,6	7,6
VIIab + IIIb	27,4	27,6	**3a**	3,9	4,6
Ch./In.	0,7	0,8	**3b**	4,8	4,2
Total (n)	*1 727*	*6 774*	*Total (n)*	*1 727*	*6 774*
Chômage/inactivité à la date de l'enquête					
	H	**F**		**H**	**F**
Manquant	5,9	5,4			
I	5,9	6,7			
II	4,3	4,2			
IIIa	4,8	5,5	**1ab**	48,9	54,7
IVab	12,2	12,5	**1c**	21,5	12,7
IVc	12,5	13,4	**2ab**	13,5	15,9
V + VI	26,7	23,9	**2c**	7,3	7,7
VIIab + IIIb	26,9	27,6	**3a**	4	4,9
Ch./In.	0,7	0,8	**3b**	4,8	4,1
Total (n)	*3 406*	*7 421*	*Total (n)*	*3 406*	*7 421*

Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine et âgés de 40 à 59 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les individus qui sont au chômage ou inactifs à la date de l'enquête, 5,9 % des hommes et 5,4 % des femmes n'ont pas renseigné la profession de leur père, et 48,9 % des premiers et 54,7 % des seconds sont sans diplôme ou ont le seul diplôme de l'enseignement primaire.

Note : Les pourcentages ne sont pas pondérés.

En comparant le poids des situations de chômage et d'inactivité chez les hommes et chez les femmes, nous ne disons pourtant rien sur le caractère fortement hétérogène de cette situation qui regroupe les différentes formes de non-emploi. En outre, le caractère agrégé de cette modalité (où nous ne distinguons pas les deux situations principales, à savoir le chômage de l'inactivité) contribue à masquer sa composition très genrée, puisque si la définition des contours de la population active représente une tâche

peu aisée (Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet, 2003), les difficultés sont d'autant plus importantes que les situations de non-emploi sont complexes, comme chez les femmes (Guergoat-Larivière et Lemière, 2018). Le Tableau A-2.1.5. présente l' « occupation principale » des individus qui, à la date de l'enquête, connaissent une situation de chômage ou d'inactivité[5]. Avant de revenir sur les principales observations qui s'en dégagent, il faut noter que, d'après les informations dont nous disposons à partir du questionnaire de l'enquête et le dictionnaire de codes, pour définir le statut professionnel de l'individu (voire, son « occupation principale » selon la terminologie de l'Insee), l'enquête FQP repose sur une approche qui s'apparente à l'approche « spontanée » dans la définition de la population active (Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet, 2003, p. 86-88). À la différence de l'approche « construite » que l'on retrouve par exemple dans la définition du Bureau International du Travail (BIT) – qui impose de nombreux critères pour qu'une situation de non-emploi puisse être considérée comme chômage[6] –, l'approche spontanée repose sur les déclarations directes des individus et dépend de leur propre représentation de leur situation professionnelle (*ibid*.). La spontanéité des réponses individuelles dans le cadre d'une interrogation via le questionnaire est cependant à relativiser, puisque s'il est vrai que les individus se classent eux-mêmes dans l'une des modalités de réponses proposées (lues ou montrées aux individus), via la prédéfinition même de ces réponses, l'enquêteur suggère (voire impose) déjà une manière de qualifier et d'interpréter les différentes situations.

Cela dit, deux observations principales sont à retenir de ce tableau. Tout d'abord, l'importante variation des modalités de codage de cette variable selon la date de l'enquête. Par exemple, dans les enquêtes antérieures à celle de 1993, est considéré comme chômeur uniquement l'individu qui est en recherche d'emploi, et il n'existe pas de modalité particulière pour les pré-retraités[7]. Au contraire, à partir de 1993, le codage de la situation de chômage n'est plus conditionné par l'inscription au Pôle emploi, et la situation de la préretraite est explicitement regroupée avec celle de la retraite. Ceci semble refléter le changement de l'approche adoptée dans la définition de la population active dans le cadre de cette enquête, qui passe d'une approche à mi-chemin entre les approches construites et déclaratives – similaire à celle du recensement (Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet,

[5] Il est à noter que nous avons ici ajouté les enquêtes 1985 et 1993 en raison de l'importance de ces remarques pour l'ensemble des deux premières parties de la thèse.

[6] Pour rappel, en plus de ne pas avoir travaillé « ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence », la définition du chômage adoptée par le BIT demande que la personne soit disponible rapidement pour travailler et qu'elle recherche activement un emploi afin que sa situation puisse être considérée comme celle du chômage (Chardon et Goux, 2003, p. 68).

[7] L'enquête 1985 est toutefois la première où le dispositif de préretraite est explicitement mentionné dans le questionnaire (où on apprend que les individus bénéficiaires de préretraite sont regroupés avec les retraités ou retirés des affaires), mais cette modalité n'est pas explicitement mentionnée dans le dictionnaire des codes (voir le Tableau A-2.1.5.).

2003, p. 86)[8] –, à une approche plus spontanée, où les individus ont plus de marge de liberté pour définir leur situation et notamment pour être considérés en tant que chômeurs[9]. Cette variation des contours de la population active (pour reprendre l'expression de Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet) explique en partie pourquoi il nous a été impossible de séparer les modalités de chômage et de préretraite dans nos analyses, en plus du fait que leur effectif n'est pas systématiquement suffisant pour permettre des analyses fines selon les différents milieux sociaux (en particulier pour les hommes).

Ensuite, en dépit de cette hétérogénéité qui peut contribuer à l'incertitude de l'évaluation de la part respective des situations de chômage et d'inactivité dans les situations de non-emploi que connaissent les hommes et les femmes, nous pouvons constater que, quelle que soit la date de l'enquête, celles-ci consistaient majoritairement en des situations d'inactivité et que la part du chômage n'a cessé de progresser, au point de devenir majoritaire pour les hommes en 2014-2015. Les situations d'inactivité masculine et féminine ne sont pourtant pas identiques : bien que les données ne permettent pas systématiquement de différencier les raisons de l'inactivité, celles de 1993 et 2003 (plus détaillées que les autres) donnent clairement à voir que pour les hommes il s'agit le plus souvent de la retraite (voire de la préretraite, vu l'âge des individus retenus dans le champ, âgés de 40 ans à 59 ans), là ou chez les femmes cette modalité regroupe notamment les femmes au foyer. Nos observations rejoignent ici les résultats des travaux anciens, qui soulignent les différentes causes de la discontinuité des carrières masculines et féminines : alors que pour les hommes les interruptions d'activité ont peu à avoir avec les raisons familiales (car elles sont plutôt liées à la maladie, les accidents du travail, le chômage ou le service militaire), chez les femmes elles sont plus souvent d'origine familiale et associées aux événements tels que le mariage ou la naissance d'enfants (König, 1987, p. 55-56).

Néanmoins, une certaine convergence dans le temps peut être observée au niveau de la composition des situations de non-emploi selon le genre. En effet, comme nous

[8] Dans l' « approche au sens du recensement », les personnes qui se déclarent en tant que chômeurs, mais qui par ailleurs indiquent qu'elles ne sont pas en train de rechercher un emploi, sont reclassées en tant qu'inactives (Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet, 2003, p. 86 ; voir aussi Guillemot et Marchand, 1993, p. 19-21).

[9] Il est important de noter que les estimations concernant le nombre de chômeurs varient considérablement selon l'approche retenue, sachant que la mesure spontanée du nombre de chômeurs excède celle au sens du BIT et que l'écart entre les deux mesures de la population active se creuse dans le temps (Gonzalez-Demichel et Nauze-Fichet, 2003, p. 91 ; Chardon et Goux, 2003, p. 80). La principale source de cette divergence tient à la différence entre le nombre des « actifs spontanés » et les « inactifs BIT », puisqu'une partie des personnes qui se considèrent comme chômeurs sont en effet reclassées (dans la définition BIT) dans la catégorie des inactifs, car, même si elles n'ont pas travaillé « ne serait-ce qu'une heure » pendant la semaine de référence, elles sont soit indisponibles pour travailler soit ne recherchent pas activement d'emploi (*ibid.*).

l'avons montré dans le chapitre 1, le début des années 1970 est synonyme d'une dégradation progressive de la situation sur le marché du travail et d'une hausse soutenue du taux de chômage suite aux deux chocs pétroliers. Ainsi, dès la fin des années 1960 commence la mise en œuvre des politiques « malthusiennes » de réduction de chômage qui consistent à réduire (artificiellement) l'offre de travail, en mobilisant deux leviers d'action principaux : d'une part les politiques de préretraites et d'autre part l'abaissement de l'âge de la retraite (Blanchet et Lenseigne, 2019, p. 61-62). Ces politiques seront inversées pendant les années 1990, de façon plus radicale pour les préretraites – auxquelles l'accès sera de plus en restreint dès le milieu des années 1980 – et plus progressive pour l'âge de départ à la retraite (*ibid.*), en raison de leurs coûts qui sont désormais considérés comme trop élevés (Dares, 2019), mais aussi d'une conjoncture économique plus favorable (Burricand et Roth, 2000).

Les données relatives aux hommes (qui étaient les principaux bénéficiaires des différents dispositifs de cessation anticipée d'activité[10]) semblent donc cohérentes avec l'idée que les années 1977-1983 représentent « l'apogée des dispositifs de préretraite » (Marchand et Minni, 2019a, p. 94-95), là où pour les femmes elles sont cohérentes avec l'idée de l'emprise de moins en moins importante de l'inactivité (en tant que condition « pérenne » qui donne lieu au statut de la « femme au foyer ») au fil du temps. Toutefois, ces évolutions largement partagées par les hommes et par les femmes – impliquant la part croissante du chômage dans les situations de non-emploi d'une part, et la baisse de la part de l'inactivité (qui traduit pour les hommes la baisse du recours des dispositifs de pré-retraite et pour les femmes la plus grande continuité de leurs carrières) –, n'ont pourtant pas suffi pour effacer les inégalités en la matière, ce qui explique pourquoi, tout au long de notre travail, nous parlons davantage de chômage (dont les préretraites n'étaient finalement qu'une des modalités historiques) en référence aux hommes et de l'inactivité en parlant des femmes.

Bien qu'il soit vrai que, faute de séparer les deux grandes modalités de non-emploi que sont l'inactivité et le chômage notre analyse risque de brouiller les tendances

[10] Plusieurs facteurs peuvent être évoqués pour rendre compte de l'importance plus grande des préretraites chez les hommes que chez les femmes (on s'appuie ici notamment sur Burricand et Roth, 2000) : tout d'abord, le recours à ces dispositifs a été particulièrement fréquent dans le secteur de l'industrie (très touché par la reconstruction économique), où les hommes sont plus nombreux que les femmes ; ensuite, les différents dispositifs de préretraite privilégiaient le départ des employés justifiant le travail à temps complet (alors que les femmes sont bien plus souvent que les hommes touchées par le temps partiel) ; enfin, les femmes sont plus concernées que les hommes par d'autres situations de non-emploi, et ont ainsi plus de risques de finir leurs carrières par une période de chômage ou par une autre forme de l'inactivité (telle que la situation des femmes au foyer ou en situation de l'invalidité). À ces observations concernant les inégalités genrées dans l'accès aux dispositifs de préretraite il faut ajouter celles qui pointent sur les inégalités de classe en la matière et qui font ressortir une nette opposition entre les ouvriers et tous les autres groupes sociaux du point de vue de leur (moindre) probabilité de finir leur carrière dans l'emploi et de leur plus grande chance de connaître une sortie du marché du travail qui implique un passage par la préretraite (Burricand et Roth, 2000).

concernant l'évolution de la place de celles-ci dans la structure sociale, le fait de considérer les deux situations à la fois permet au moins de ne pas sous-estimer les inégalités de genre dans le non-emploi. Sachant que le chômage « capte » beaucoup moins bien le non-emploi des femmes que celui des hommes, l'invisibilisation du non-emploi féminin est moindre lorsque l'on prend en compte la situation d'inactivité[11] en plus de celle de chômage, sachant que la frontière entre les deux est beaucoup plus floue pour les femmes que pour les hommes (Guergoat-Larivière et Lemière, 2018, p. 140-141).

[11] Il serait encore moindre si l'on était en mesure de prendre en compte aussi les situations du « halo du chômage » et le sous-emploi, qui reflètent mieux le continuum et la diversité des situations d'emploi et de non emploi des femmes (voir Guergoat-Larivière et Lemière, 2018).

TABLEAU A-2.1.5. – ***Occupation principale à la date de l'enquête***

Personnes inactives ou au chômage à la date de l'enquête (% en colonne)	**Hommes**	**Femmes**
1970		
Est sans travail et recherche un emploi, une situation, mais a déjà exercé une activité professionnelle	10,8	4,1
Est sans travail et recherche un emploi, une situation sans avoir jamais exercé d'activité professionnelle	0	0,7
Est retraité ou retiré des affaires	43,2	2,7
Est inactif mais a déjà exercé une activité professionnelle	45,8	67,1
Est inactif mais n'a jamais exercé d'activité professionnelle	0,3	25,5
	(405)	*(1 480)*
1977		
Est sans travail et recherche un emploi, a déjà exercé une activité professionnelle	22,7	5
Est sans travail et recherche un emploi, n'a jamais exercé d'activité professionnelle	0	1
Retraité ou retiré des affaires	35,7	3,7
Autre inactif ayant exercé une activité professionnelle	39,5	58,5
Autre inactif n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle	2,2	31,9
	(514)	*(1 478)*
1985		
Est sans travail et recherche un emploi (a déjà exercé une activité professionnelle)	27,3	12,9
Est sans travail et recherche un emploi (n'a jamais exercé d'activité professionnelle)	0,1	2,5
Étudiant - élève	0,1	0,1
Retraité ou retiré des affaires	38,8	6,4
Autre inactif ayant exercé une activité professionnelle	33,2	54,8
Autre inactif n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle	0,6	23,3
	(954)	*(1 373)*
1993		
Chômeur (inscrit ou non à l'ANPE)	44,1	19,4
Étudiant, élève, en formation, en stage non rémunéré	0,5	0,1
Retraité (ancien salarié) ou préretraité	32,1	7,4
Retiré des affaires (ancien agriculteur, ancien artisan, ancien commerçant…)	1,7	0,9
Femme au foyer	0	62,9
Autre inactif (y compris les personnes ne touchant qu'une pension de réversion et les personnes invalides)	21,6	9,3
	(588)	*(1 508)*
2003		
Chômeur (inscrit ou non à l'ANPE)	42,8	24,3
Étudiant, élève, en formation, en stage non rémunéré	0,5	0,6
Retraité (ancien salarié) ou pré-retraité	24,9	10,1
Retiré des affaires (ancien agriculteur, ancien artisan, ancien commerçant)	1,2	0,8
Personne au foyer (y compris congé parental)	1,6	49,7
Autre inactif (y compris les personnes ne touchant qu'une pension de réversion et les personnes invalides)	29	14,5
	(1 430)	*(2 920)*
2014-2015		
Chômage (inscrit ou non à Pôle emploi)	57,4	36
En cours d'études ou stagiaire non rémunéré	0,3	0,6
Retraité(e), pré-retraité(e) ou retiré(e) des affaires	13,2	6,7
Congé parental à temps plein	0,2	1,5
Autre situation (au foyer, congé longue maladie, invalide…)	29	55,2
	(983)	*(1 513)*

Source : Insee, enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Individus résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans et hors l'emploi à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les femmes hors emploi en 2003, 49,7 % étaient des femmes au foyer.

Note : Les pourcentages sont pondérés.

CHAPITRE 2 – ANNEXE 2.2.

La durée d'occupation du premier emploi

La définition du premier emploi proposée aux enquêtés dans le cadre de l'enquête FQP réduit sensiblement les chances qu'il corresponde à des épisodes d'emploi occasionnel en début de vie active (voir le Tableau 1.2. du chapitre 1 pour plus de détails). Afin de s'assurer de la qualité de cet indicateur de mobilité, mais aussi dans l'objectif d'explorer le caractère plus ou moins transitoire du premier emploi, nous avons calculé les durées de ces expériences professionnelles à partir des informations sur l'année de début et l'année de fin[1] du premier emploi[2]. Il est à noter que cette démarche n'était envisageable que pour deux des quatre vagues de l'enquête FQP pour lesquelles ces données sont disponibles, à savoir pour les enquêtes de 1993 et 2003, celles de 1970 et 2014-2015 ne fournissant aucune information sur la date de fin du premier emploi[3]. Les résultats de ces analyses sont présentés dans la Figure A-2.1.1., qui regroupe les individus selon que la durée de leur premier emploi soit inférieure à un an, d'une durée d'un an, de deux ans ou de trois ans et plus[4].

L'observation principale qui émerge de ces analyses est que la majorité des individus qui occupent un emploi salarié à leur entrée sur le marché du travail, hommes comme femmes, en 1993 comme en 2003, occupent leur premier emploi pendant trois ans ou plus. En 2003, c'est le cas de 58 % des hommes et des femmes. À l'inverse, seulement 12 % d'entre eux ont connu une expérience professionnelle initiale d'une durée inférieure à un an. Bien que cette dernière proportion soit en légère hausse au cours du temps, nous n'avons pas de raison de croire que le premier emploi correspond à une expérience professionnelle anecdotique, qui serait sans importance pour le déroulement du reste de la carrière.

---

[1] La question sur la date de la fin du premier emploi porte sur le moment où l'enquêté a quitté l'*entreprise* de son premier emploi.

[2] Ne tenant pas compte des mois de début et de fin du premier emploi, la mesure de la durée du premier emploi que nous mobilisons ici doit être comprise comme une approximation grossière. En réalité, elle conduit à systématiquement sous-estimer la durée du premier emploi, car, par exemple, un emploi ayant commencé début janvier 2003 et qui s'est terminé fin décembre 2003 sera considéré comme étant d'une durée inférieure à un an. De façon analogue, si le même emploi se terminait en juin 2004, la durée de celui-ci sera considérée comme étant d'un an, etc.

[3] En effet, dans ces deux enquêtes, les individus ont été interrogés uniquement sur la date de début de leur premier emploi, ce qui rend le calcul de sa durée impossible (sauf pour les individus ayant déclaré un stage ou un emploi exercé pendant les études comme leur premier emploi en 2014-2015, qui sont les seuls à avoir été invités à déclarer la durée de leur première expérience professionnelle ainsi définie).

[4] Il est à noter que les individus qui étaient indépendants ou agriculteurs au premier emploi ont été exclus du champ d'étude, puisque cette question de la durée du premier emploi n'a pas tout à fait le même sens dans les groupes salariés et non salariés.

FIGURE A-2.2.1. – ***Durée du premier emploi selon le genre (1993 et 2003)***

Source : Insee, Enquêtes FQP de 1993 et 2003.

Champ : Hommes et femmes (hors travailleurs non salariés au premier emploi), résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant, pour lesquels on dispose d'informations relatives à l'année du début et à l'année de la fin du premier emploi.

Lecture : En 1993, 6 % des hommes et 7 % des femmes sont restés dans leur premier emploi pendant moins d'un an.

CHAPITRE 3 – ANNEXE 3.1.

La durée d'occupation du premier emploi selon les trajectoires de reproduction sociale

Nous avons montré dans l'Annexe 2.2. associée au chapitre 2 que les premiers emplois ne peuvent pas être considérés comme des expériences professionnelles anodines, puisque, pour la majorité des individus leur durée est égale ou supérieure à trois ans. Toutefois, cela ne nous dit rien sur les différences qui peuvent exister au sein de la population des individus dont les destins de classe correspondent à leur milieu social d'origine, c'est-à-dire sur les différences entre ceux et celles qui n'ont jamais quitté ce milieu et les contre-mobiles. Si l'expérience de la mobilité (impliquant souvent un déclassement social au premier emploi) des individus contre-mobiles se réduisait plus souvent que pour les autres à une expérience professionnelle initiale transitoire, on pourrait nous reprocher de sur-interpréter le phénomène qui pourrait n'être qu'un artefact statistique. Pour vérifier cette hypothèse, nous proposons ici une analyse exploratoire de la variation de la durée du premier emploi en fonction de la trajectoire de reproduction suivie par l'individu.

La Figure A-3.1.1. donne un aperçu général de la distribution des différentes durées du premier emploi selon la trajectoire de reproduction sociale suivie[1], tandis que la Figure A-3.1.2. décompose ces résultats selon la classe sociale d'origine et de destinée sociale de l'individu[2]. Si en 1993 les individus immobiles et les contre-mobiles ne semblent pas différer de façon importante selon la durée de leur premier emploi, en 2003 les différences deviennent davantage prononcées : ainsi, pour ne comparer que les situations extrêmes, toutes origines confondues (hormis les groupes non salariés), 63 % des individus qui ne quittent jamais leur classe sociale d'origine demeurent trois ans ou plus dans leur premier emploi, contre 50 % des individus contre-mobiles ; inversement, 9 % des premiers quittent leur premier emploi après moins d'un an, contre 15 % des individus ayant fait l'expérience de la contre-mobilité. S'il est vrai que les individus contre-mobiles sont plus nombreux à quitter leur premier emploi après y avoir passé un an ou moins, le fait que la majorité de ces individus (63 %) y demeure deux ans ou plus, suggère que, dans la plupart des milieux sociaux, il ne s'agit pas d'emplois tout à fait

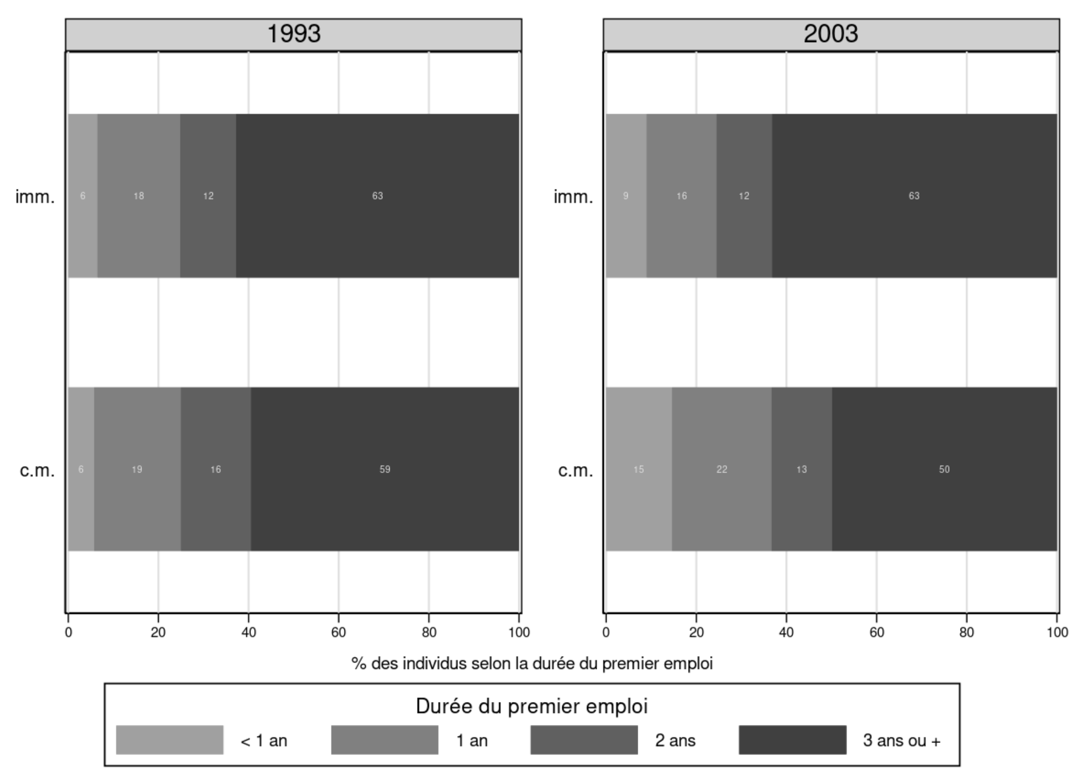
[1] Par ailleurs, en plus des individus qui étaient indépendants ou agriculteurs au premier emploi, les individus dont le père exerçait une profession non salariée ont été également exclus de l'analyse, puisque nous limitons ici notre champ d'étude aux seuls individus dont le destin de classe correspond à celui de leur père. Pour plus de détails sur le calcul de la durée du premier emploi, voir l'Annexe 2.2. du chapitre 2.

[2] Puisque nous avons vu dans l'Annexe 2.2. que la durée d'occupation du premier emploi ne semble pas varier de façon importante selon le genre, les analyses présentées ici ont été effectuées sur l'ensemble de l'échantillon.

transitoires ou d'expériences professionnelles qui n'auraient qu'une importance marginale dans leurs parcours.

Plutôt que de remettre en question la pertinence des analyses proposées dans le cadre de ce chapitre, nous considérons que ces résultats en réaffirment l'importance, puisque les différences observées dans les durées des emplois s'ajoutent à toutes les autres différences que nous avons pu identifier entre les individus dont les trajectoires de reproduction sociale sont marquées par l'expérience de la contre-mobilité et ceux dont l'appartenance à la classe sociale d'origine n'a été jamais remise en question. Bien que nous n'ayons pas pu reproduire ces analyses à partir de l'enquête 2014-2015, nous tenons ces résultats pour informatifs du contexte le plus récent, car même si un changement dans la durée du premier emploi a pu se produire dans l'intervalle, il n'y a aucune raison de penser qu'il aurait affecté différemment les double immobiles des individus ayant connu la contre-mobilité.

FIGURE A-3.1.1. – ***Durée du premier emploi selon la trajectoire de reproduction sociale (1993 et 2003)***



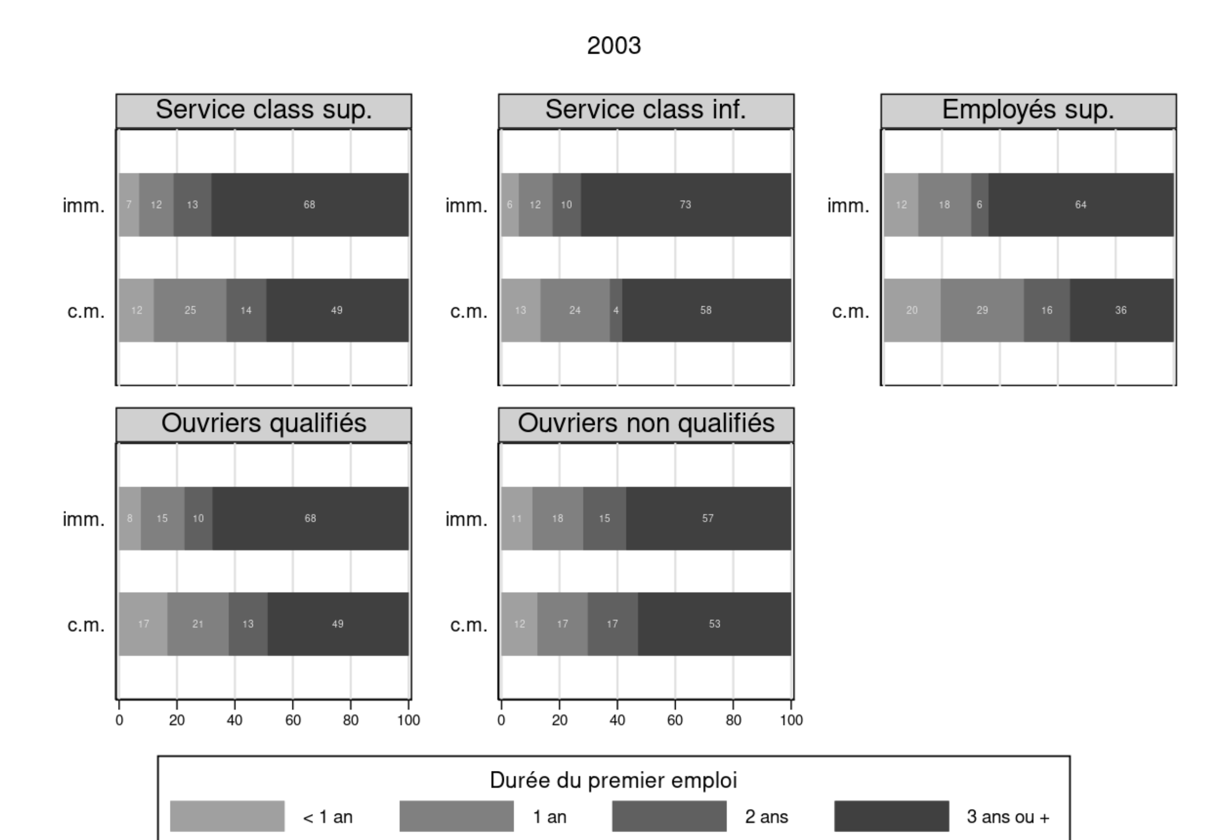
Source : Insee, Enquêtes FQP de 1993 et 2003.

Champ : Hommes et femmes (hors travailleurs non salariés au premier emploi), résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant, pour lesquels on dispose d'informations relatives à l'année du début et l'année de la fin du premier emploi. Le champ est par ailleurs ici limité aux seuls individus dont la position de classe à la date de l'enquête correspond à celle de leur père (à condition que celui-ci ne soit pas agriculteur ou indépendant).

Lecture : En 2003, 9 % des individus qui n'ont jamais quitté leurs conditions d'origine sociale sont restés dans leur premier emploi pendant moins d'un an, contre 15 % des individus contre-mobiles.

Note : « imm. » fait référence au parcours d'immobilité à la fois inter- et intragénérationnelle, tandis que « c.m. » signifie contre-mobilité.

FIGURE A-3.1.2. – ***Durée du premier emploi selon l'origine sociale et la trajectoire de reproduction sociale (2003)***



Source : Insee, Enquête FQP de 2003.

Champ : Hommes et femmes (hors travailleurs non salariés au premier emploi), résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant, pour lesquels on dispose d'informations relatives à l'année du début et l'année de la fin du premier emploi. Le champ est par ailleurs ici limité aux seuls individus dont la position de classe à la date de l'enquête correspond à celle de leur père (à condition que celui-ci ne soit pas agriculteur ou indépendant).

Lecture : En 2003, parmi les enfants d'ouvriers qualifiés qui ont connu le parcours d'immobilité, 68 % sont restés dans leur premier emploi pendant trois ans ou plus, contre 49 % des individus contre-mobiles de cette origine.

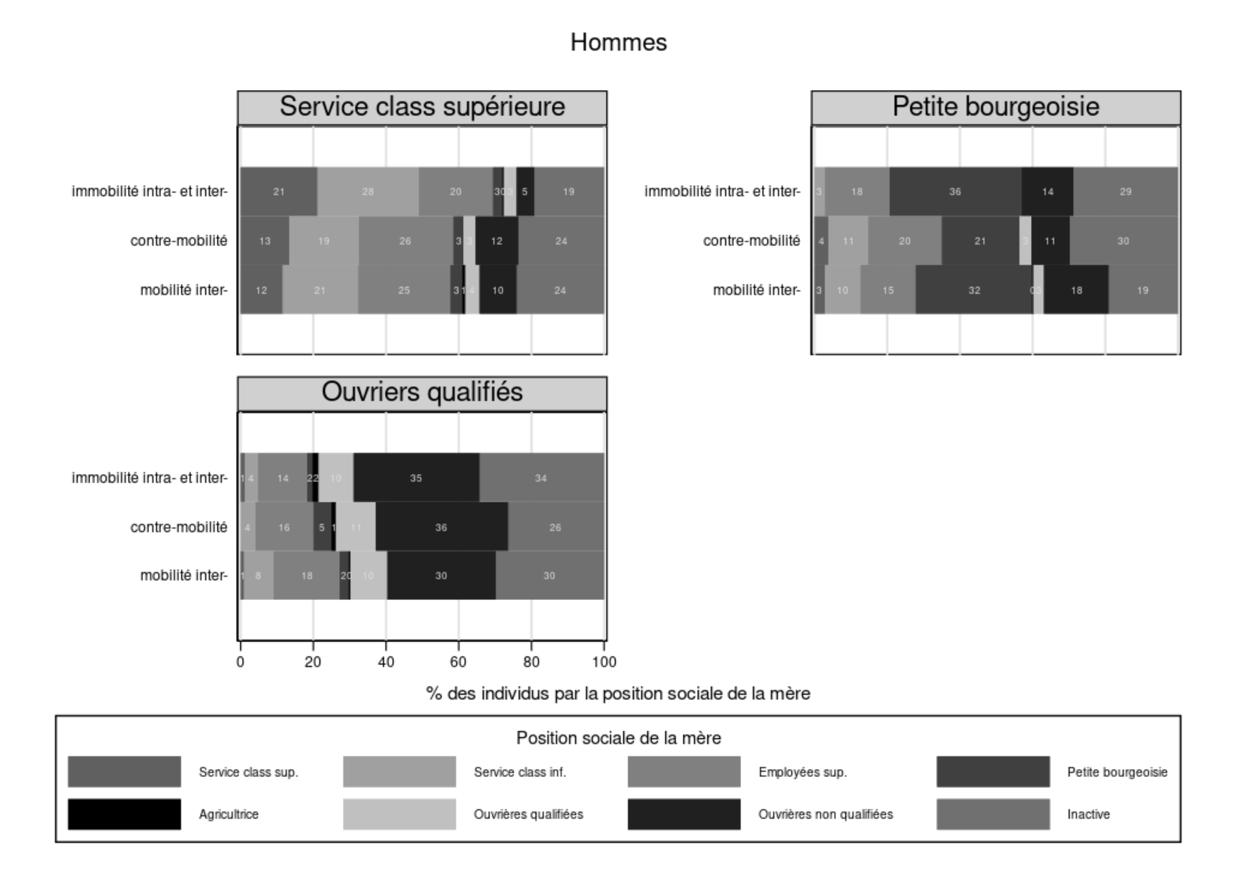
Note : « imm. » fait référence au parcours d'immobilité à la fois inter- et intragénérationnelle, tandis que « c.m. » signifie contre-mobilité.

Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvriers non qualifiés », mais elle inclut également les employés de niveau inférieur.

<u>CHAPITRE 3 – ANNEXE 3.2.</u>

Les trajectoires socioprofessionnelles et la position sociale de la mère

FIGURE A-3.2.1. – ***Distribution des trajectoires socioprofessionnelles selon la position sociale de la mère (hommes)***

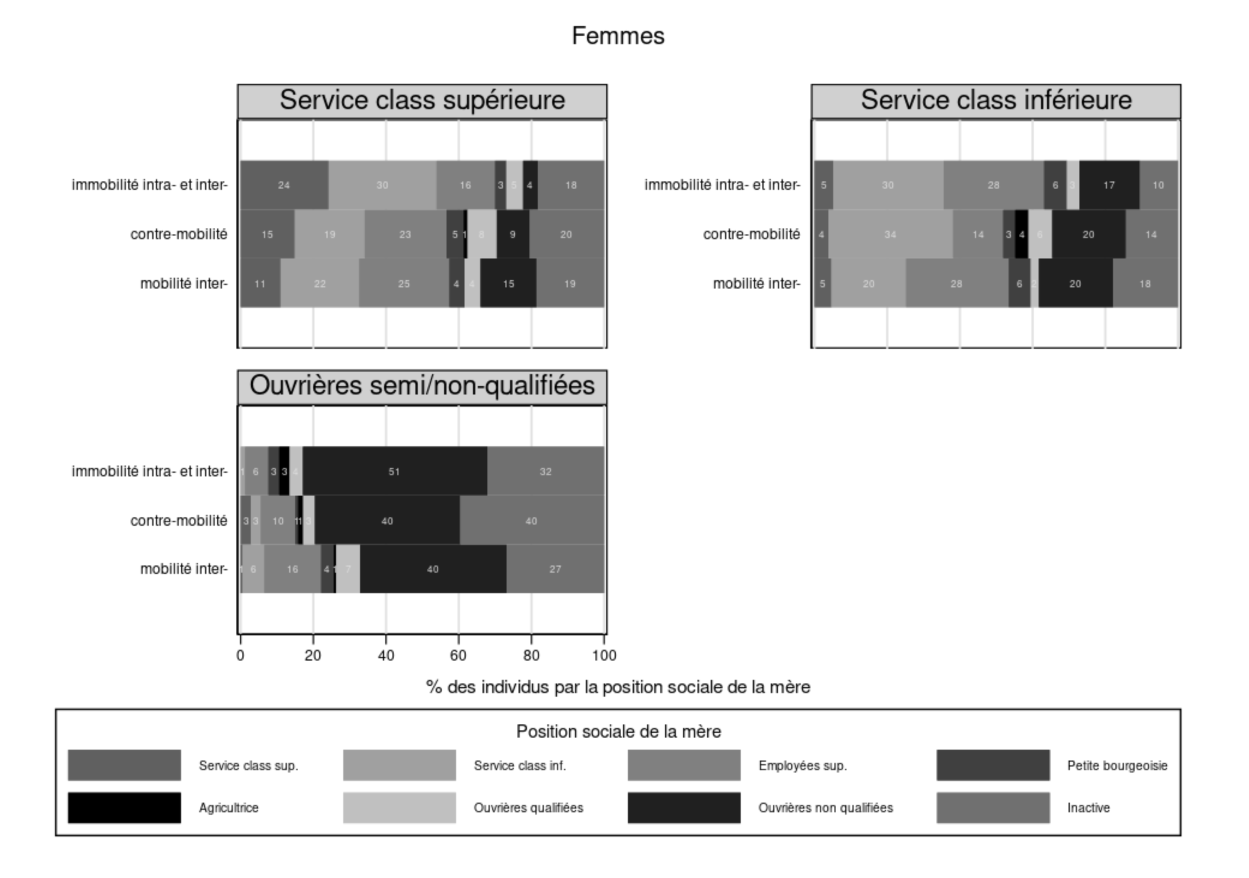


Source : Insee, Enquête FQP de 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans, actifs occupés au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2014-2015, parmi les fils d'ouvriers qualifiés n'ayant jamais quitté leur position sociale d'origine, 1 % avait une mère située dans la fraction supérieure de la *service class* ; il en va de même pour les fils d'ouvriers ayant quitté la condition ouvrière, tandis qu'aucun fils d'ouvrier qualifié ayant fait l'expérience de la contre-mobilité n'avait une mère dans cette classe sociale.

FIGURE A-3.2.2. – ***Distribution des trajectoires socioprofessionnelles selon la position sociale de la mère (femmes)***



Source : Insee, Enquête FQP de 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 40 à 59 ans, actives occupées au premier emploi, à la date de l'enquête et cinq ans avant.

Lecture : En 2014-2015, parmi les filles d'ouvriers non qualifiés n'ayant jamais quitté leur position sociale d'origine, aucune n'avait une mère située dans la fraction supérieure de la *service class*, alors que c'était le cas pour 3 % des filles d'ouvriers non qualifiés ayant fait l'expérience de la contre-mobilité et pour 1 % de celles ayant quitté la condition ouvrière.

Note : Par souci de lisibilité, nous désignons la catégorie « VIIab + IIIb » par le raccourci « ouvrières non qualifiées », mais elle inclut également les employées non qualifiées.

CHAPITRE 4 – ANNEXE 4.1.

L'homogénéité du plan d'observation dans l'approche par cohorte

TABLEAU A-4.1.1. – ***Origines sociales des cohortes selon les enquêtes (hommes)***

Distribution des origines sociales des cohortes selon les différentes enquêtes (hommes)

	I	II	IIIa	IVab	IVc	V + VI	VIIab + IIIb	Ch./In.	*Ensemble (n)*
1911-1924									
1970	4,2	2,3	5,7	15,5	30	16,1	23,4	2,9	5 227
1977	4,1	4,6	5,6	17,4	27,8	16,6	23,6	0,3	2 419
Ensemble									*7 646*
1925-1934									
1970	5	2,6	5,9	14,2	25,8	18,1	25,4	3,1	5 428
1977	4,3	3,8	5,1	15,1	27,1	18,9	25,6	0,2	4 597
1985	4,7	3,8	4,9	17,1	25,5	22,1	21,9	0	3 174
1993	5	8,6	9,3	15,7	25,7	15,7	19,3	0,7	140
Ensemble									*13 339*
1935-1944									
1970	5,6	2,2	6,2	13,4	22,4	20,1	26,9	3,2	2 971
1977	6,5	4,2	5,2	15,1	22	19,7	26,9	0,4	4 569
1985	6,6	5,2	4,8	15	22,1	23,5	22,7	0	3 976
1993	6,4	4,4	5,5	14,1	22,3	22,9	24,1	0,4	1 571
2003	11,3	3	8,6	10,3	20,6	22,6	23,6	0	301
Ensemble									*13 388*
1945-1954									
1977	6	5,9	7,2	14,6	18,1	20,9	26,8	0,4	2 090
1985	7,6	6,2	5,7	13,1	15,9	26,8	24,7	0	6 140
1993	9,1	6	7,4	13,4	15,8	25,5	22,6	0,2	2 216
2003	6,9	6,1	6,3	13,4	17	25,9	24,3	0,1	4 040
Ensemble									*14 486*
1955-1964									
1985	7,5	7,2	6,2	10,7	16	27,9	24,5	0	656
1993	8,1	6,6	7,7	10,6	9,6	34,9	22,4	0,2	1 890
2003	10	6,7	6,9	12,2	13,1	28,8	21,9	0,2	4 178
2014-5	12	6	4,6	12,7	11,3	30,8	22,3	0,3	3 003
Ensemble									*9 727*
1965-1974									
2003	10,4	8,6	6,4	13,3	8	31,1	22,2	0,1	3 773
2014-5	14,9	6,5	4,3	14,3	7,4	32,5	19,9	0,2	3 083
Ensemble									*6 856*
1975-1984									
2014-5	15,6	7,6	6	13,4	4,8	32,5	19,8	0,3	2 551
Ensemble									*2 551*

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les hommes nés entre 1965 et 1974 et observés dans l'enquête 2003, 10,4 % avaient un père qui faisait partie de la *service class* supérieure, contre 14,9 % de ceux nés au cours de la même période, mais observés en 2014-2015.

Note : I - *Service class* supérieure ; II - *Service class* inférieure ; IIIa - Employés de niveau supérieur ; IVab - Petite bourgeoisie ; IVc – Agriculteurs ; V + VI - Ouvriers qualifiés ; VIIab + IIIb - Ouvriers et employés non qualifiés ; Ch./In. – Chômage ou inactivité.

TABLEAU A-4.1.2. – ***Origines sociales des cohortes selon les enquêtes (femmes)***

Distribution des origines sociales des cohortes selon les différentes enquêtes (femmes)									
	I	**II**	**IIIa**	**IVab**	**IVc**	**V + VI**	**VIIab + IIIb**	**Ch./In.**	*Ensemble (n)*
1911-1924									
1970	3,8	1,9	6,1	15,3	26,7	15,9	27,8	2,3	2 704
1977	4,3	3,9	6,1	16,3	29,6	17,2	22	0,5	1 502
Ensemble									*4 206*
1925-1934									
1970	4,5	2,7	6,1	12,5	24,4	17,8	28,8	3,1	2 545
1977	3,6	3,9	5,5	14,9	25,7	19,4	26,1	0,8	2 778
1985	3,8	5,1	5,3	13,9	24,8	22,3	24,7	0	2 130
1993	4,6	4	5,1	12,6	21,7	27,4	24	0,6	175
Ensemble									*7 628*
1935-1944									
1970	6,4	2,7	6,8	12,5	22,9	17,7	28,4	2,7	1 333
1977	5,8	4,9	5,6	15,8	20,8	19,7	26,6	1	2 791
1985	6,4	4,2	5	14,4	20	22,7	27,4	0	2 591
1993	6,9	4,2	7,3	16,7	21,4	21,6	21,9	0,2	1 614
2003	6,3	5,2	6,1	14,4	21,6	22,2	24,2	0	347
Ensemble									*8 676*
1945-1954									
1977	6,4	7,5	7,8	15,2	14,8	22,5	25,2	0,5	1 260
1985	7,4	6,1	5	13,5	15,7	27,3	25	0	4 216
1993	9,5	6,2	7,5	11,8	15,6	25,1	23,9	0,3	2 283
2003	7,3	6,3	6,8	13,3	15,1	27	24,1	0,2	4 366
Ensemble									*12 125*
1955-1964									
1985	9,1	3,9	3,4	13,8	12,4	30,4	27	0	493
1993	8,9	6	7,8	12,1	10,7	31,5	22,6	0,3	1 947
2003	8,1	7,2	7,2	12,9	10,9	29,4	24,1	0,2	4 655
2014-5	11,6	5,9	4,8	13,9	10,9	30,5	22,3	0,2	3 253
Ensemble									*10 348*
1965-1974									
2003	11	8,7	6,5	14,1	7,5	29,7	22,4	0,2	4 397
2014-5	14	7,8	3,9	14,2	7,1	31,7	21	0,4	3 228
Ensemble									*7 625*
1975-1984									
2014-5	14,7	8,9	5,8	13,6	4,3	32,3	20,2	0,1	2 891
Ensemble									*2 891*

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les femmes nées entre 1911 et 1924 et observées en 1977, 4,3 % avaient un père appartenant à la *service class* supérieure (contre 3,8 % des femmes de cette génération observées en 1970).

Note : I - *Service class* supérieure ; II - *Service class* inférieure ; IIIa - Employées de niveau supérieur ; IVab - Petite bourgeoisie ; IVc – Agricultrices ; V + VI - Ouvrières qualifiées ; VIIab + IIIb - Ouvrières et employées non qualifiées ; Ch./In. – Chômage ou inactivité.

TABLEAU A-4.1.3. – ***Niveau d'éducation des cohortes selon les enquêtes (hommes)***

Distribution des niveaux d'éducation des cohortes selon les différentes enquêtes (hommes)							
	1ab	**1c**	**2ab**	**2c**	**3a**	**3b**	*Ensemble (n)*
1911-1924							
1970	76,4	8	7,4	4,4	0,3	3,5	5 227
1977	75,2	5,6	9,2	4,6	1,1	4,3	2 419
Ensemble							*7 646*
1925-1934							
1970	72,5	13	6,8	2,9	1	3,8	5 428
1977	71,8	11,6	8	3,1	0,9	4,6	4 597
1985	68,7	13	9	3,5	1,4	4,3	3 174
1993	60,7	24,3	5,7	2,9	2,1	4,3	140
Ensemble							*13 339*
1935-1944							
1970	60,7	21,2	9,9	2,5	1,7	4,1	2 971
1977	54,6	21	10,8	3,8	2,8	7,1	4 569
1985	51,2	22,3	11,1	5,1	3,1	7,2	3 976
1993	46,3	26	11,4	5,2	3,1	8	1 571
2003	45,5	16,9	13,6	7	3,3	13,6	301
Ensemble							*13 388*
1945-1954							
1977	45,6	23	14	5,1	4,8	7,5	2 090
1985	39,6	26,4	13,8	7	5,2	8	6 140
1993	33,9	26	14	9,4	5,7	11	2 216
2003	39,2	18,8	18	9,3	5,8	8,9	4 040
Ensemble							*14 486*
1955-1964							
1985	38,4	24,2	16,2	8,1	6,6	6,6	656
1993	26,6	25,6	19,9	10,5	8,2	9,2	1 890
2003	28,4	17,6	25,2	11,1	8,4	9,2	4 178
2014-5	18,3	29,2	18,2	10,1	10,6	13,6	3 003
Ensemble							*9 727*
1965-1974							
2003	20,8	13,5	23,1	15,5	12,6	14,6	3 773
2014-5	12,7	20,4	16,2	16,2	13,9	20,6	3 083
Ensemble							*6 856*
1975-1984							
2014-5	9,3	11,3	16,7	21,5	17,2	24	2 551
Ensemble							*2 551*

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les hommes nés entre 1965 et 1974 et observés en 2003, 14,6 % avaient un diplôme de l'enseignement supérieur long (contre 20,6 % de ceux nés au cours de la même période, mais observés en 2014-2015).

Note : 1ab – aucun diplôme ou diplôme d'enseignement général élémentaire ; 1c – diplôme de l'enseignement professionnel élémentaire ; 2ab – diplôme de l'enseignement secondaire [niveau inférieur] ; 2c – diplôme de fin d'études secondaires [niveau supérieur] ; 3a – diplôme de l'enseignement supérieur court ; 3b – diplôme de l'enseignement supérieur long.

TABLEAU A-4.1.4. – ***Niveau d'éducation des cohortes selon les enquêtes (femmes)***

Distribution des niveaux d'éducation des cohortes selon les différentes enquêtes (femmes)

	1ab	**1c**	**2ab**	**2c**	**3a**	**3b**	*Ensemble (n)*
1911-1924							
1970	83,9	5	7	2,2	0,7	1,2	2 704
1977	79,3	4,9	9	3,9	1,5	1,4	1 502
Ensemble							*4 206*
1925-1934							
1970	75,2	9,7	9	2,5	2,1	1,5	2 545
1977	76,3	7,7	10	2,6	2,2	1,2	2 778
1985	73,6	8,8	10,6	3,4	2,2	1,5	2 130
1993	68	13,7	11,4	2,3	2,9	1,7	175
Ensemble							*7 628*
1935-1944							
1970	64,9	14,8	12,1	2,5	4,3	1,5	1 333
1977	58,5	14,6	13,8	5,3	4,3	3,5	2 791
1985	56,3	16,1	14,7	4,8	5,2	3	2 591
1993	56,9	13,9	12,5	6,5	6,1	4,1	1 614
2003	44,7	13	21,9	11,2	3,7	5,5	347
Ensemble							*8 676*
1945-1954							
1977	47,6	15,8	18,1	5,7	6,7	6,1	1 260
1985	42,9	16,4	18,4	7,8	8,3	6,2	4 216
1993	40,3	18	17	10,1	7,4	7,1	2 283
2003	39,7	14,4	20,2	10,7	7,4	7,6	4 366
Ensemble							*12 125*
1955-1964							
1985	38,1	13,4	24,5	10,1	8,1	5,7	493
1993	27,3	14	25,1	14,5	11,9	7,1	1 947
2003	28	9,7	27,6	15,7	10,7	8,2	4 655
2014-5	18,9	15,4	23,9	14,8	13,9	13,2	3 253
Ensemble							*10 348*
1965-1974							
2003	17,6	7,8	24,1	18,1	15,4	17	4 397
2014-5	13,3	11,5	19,1	16,8	18,2	21,1	3 228
Ensemble							*7 625*
1975-1984							
2014-5	8,5	4,8	14,2	19,5	23,2	29,8	2 891
Ensemble							*2 891*

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans.

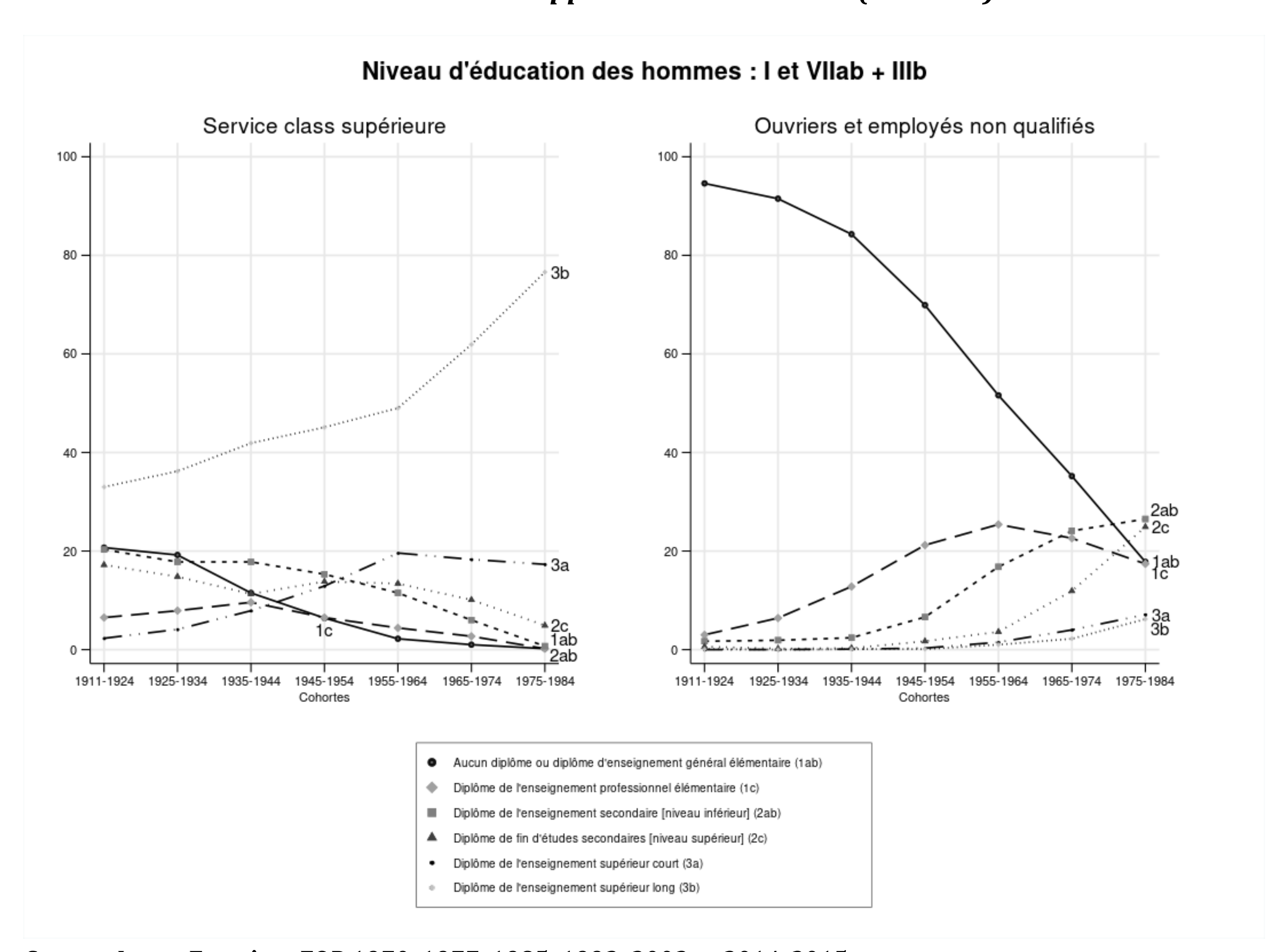
Lecture : Parmi les femmes nées entre 1935 et 1944, et observées en 1970, 64,9 % n'avaient aucun diplôme ou disposaient du seul diplôme de l'enseignement primaire, contre 44,7 % des femmes de la même génération observées en 2014-2015.

Note : 1ab – aucun diplôme ou diplôme d'enseignement général élémentaire ; 1c – diplôme de l'enseignement professionnel élémentaire ; 2ab – diplôme de l'enseignement secondaire [niveau inférieur] ; 2c – diplôme de fin d'études secondaires [niveau supérieur] ; 3a – diplôme de l'enseignement supérieur court ; 3b – diplôme de l'enseignement supérieur long.

<u>Chapitre 4 – Annexe 4.2.</u>

Recrutement des différentes classes sociales

FIGURE A-4.2.1. – ***Niveau d'éducation et appartenance de classe (hommes)***



Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans, appartenant à la *service class* supérieure (I) ou au groupe des employés et ouvriers non qualifiés (VIIab + IIIb) à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les hommes nés entre 1925 et 1934, 19,2 % de ceux appartenant à la *service class* supérieure à la date de l'enquête n'avaient aucun diplôme ou disposaient du seul diplôme de l'enseignement primaire ; c'était le cas de 0,2 % des hommes de cette catégorie nés entre 1975 et 1984.

FIGURE A-4.2.2. – ***Niveau d'éducation et appartenance de classe (femmes)***

Niveau d'éducation des femmes : I et VIIab + IIIb

Service class supérieure

Ouvrières et employées non qualifiées

Cohortes

Aucun diplôme ou diplôme d'enseignement général élémentaire (1ab)
Diplôme de l'enseignement professionnel élémentaire (1c)
Diplôme de l'enseignement secondaire [niveau inférieur] (2ab)
Diplôme de fin d'études secondaires [niveau supérieur] (2c)
Diplôme de l'enseignement supérieur court (3a)
Diplôme de l'enseignement supérieur long (3b)

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans, appartenant à la *service class* supérieure (I) ou au groupe des employées et ouvrières non qualifiées (VIIab + IIIb) à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les femmes nées entre 1935 et 1944, 49,2 % de celles qui étaient dans la *service class* supérieure au moment de l'enquête avaient un diplôme de l'enseignement supérieur long, contre 86,6 % des femmes nées entre 1975 et 1984.

CHAPITRE 4 – ANNEXE 4.3.

Décomposition des taux et des flux de mobilité de carrière sur cinq ans

TABLEAU A-4.3.1. – ***Décomposition détaillée de la mobilité à cinq ans d'intervalle (hommes)***

Emploi en t et en t-5	Hommes						
	1911-1924	1925-1934	1935-1944	1945-1954	1955-1964	1965-1974	1975-1984
Immobilité sociale (%) :	**78,9**	**80,1**	**79,4**	**73,6**	**71,8**	**66,6**	**62,6**
Mobilité socioprofessionnelle (%) :	**5,9**	**6,1**	**8,6**	**10,2**	**10,5**	**13,7**	**12,5**
Mobilité ascendante (%)	2,6	3,5	5,6	6,5	6,2	8,9	7,7
Mobilité descendante (%)	2,8	2,2	2,5	2,9	3,5	4,1	4
Mobilité horizontale (%)	0,5	0,4	0,5	0,8	0,8	0,7	0,8
Mobilité de statut (%) :	**2,9**	**3,1**	**4,1**	**3,8**	**3,2**	**4,1**	**5,1**
Salariat → Indépendance (%)	1,4	1,8	2,6	2,7	2,1	2,9	4
Indépendance → Salariat (%)	1,5	1,3	1,5	1,1	1,1	1,2	1,1
Épisode de l'inactivité/chômage (%) :	**8,3**	**8,1**	**5,8**	**9,1**	**10,3**	**11,5**	**15,4**
Activité → Chômage/Inactivité (%)	8,1	7,8	5	7	6,8	6,1	8,9
Chômage/Inactivité → Activité (%)	0,2	0,3	0,8	2,1	3,5	5,4	6,5
Inactivité-Immobilité (%)	**3,9**	**2,6**	**2,2**	**3,3**	**4,3**	**4**	**4,2**
Ensemble (%)	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*
Ensemble (n)	*7 646*	*13 339*	*13 388*	*14 486*	*9 727*	*6 856*	*2 551*
Mobilité verticale/mobilité horizontale	10,8	14,3	16,2	11,8	12,1	18,6	14,6
Mobilité ascendante/mobilité descendante	0,9	1,6	2,2	2,2	1,8	2,2	1,9

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les hommes nés entre 1965 et 1974, 4,1 % avaient fait l'expérience de mobilité de statut, dont 2,9 points de pourcentage représentent la mobilité du salariat vers l'indépendance, et 1,2 points de pourcentage les mouvements dans le sens inverse.

TABLEAU A-4.3.2. – ***Décomposition détaillée de la mobilité à cinq ans d'intervalle (femmes)***

Emploi en t et en t-5	**Femmes**						
	1911-1924	1925-1934	1935-1944	1945-1954	1955-1964	1965-1974	1975-1984
Immobilité sociale (%) :	**40,7**	**42**	**45,1**	**52,2**	**56,3**	**53,8**	**54,9**
Mobilité socioprofessionnelle (%) :	**1,7**	**2,3**	**3,5**	**5,8**	**8,1**	**9,9**	**11**
Mobilité ascendante (%)	0,9	1,5	2,2	3,7	5	6,3	6,9
Mobilité descendante (%)	0,7	0,6	1,1	1,9	2,8	3,2	3,8
Mobilité horizontale (%)	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,3
Mobilité de statut (%) :	**1,7**	**1,2**	**1,6**	**1,4**	**1,4**	**1,4**	**1,4**
Salariat → Indépendance (%)	0,4	0,4	0,9	0,7	0,8	0,8	0,9
Indépendance → Salariat (%)	1,3	0,8	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5
Épisode de l'inactivité/chômage (%) :	**13,8**	**13,5**	**15,9**	**16,9**	**16,9**	**20,9**	**19,7**
Activité → Chômage/Inactivité (%)	9,2	8,5	8,9	10,1	8,7	9,7	9,9
Chômage/Inactivité → Activité (%)	4,6	5	7	6,8	8,2	11,2	9,8
Inactivité-Immobilité (%)	**42,1**	**40,9**	**33,9**	**23,7**	**17,3**	**14,1**	**13**
Ensemble (%)	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*	*100*
Ensemble (n)	*4 206*	*7 628*	*8 676*	*12 125*	*10 348*	*7 625*	*2 891*
Mobilité verticale/mobilité horizontale	16	10,5	16,5	28	26	23,8	35,7
Mobilité ascendante/mobilité descendante	1,3	2,5	2	1,9	1,8	2	1,8

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les femmes nées entre 1935 et 1944, 3,5 % avaient fait l'expérience de mobilité socioprofessionnelle ; pour cette génération, la mobilité ascendante était 2 fois plus fréquente que la mobilité descendante.

TABLEAU A-4.3.3. – *Destinées sociales des hommes selon la position occupée en t-5*

Emploi en *t-5* \ Emploi en *t*		I	II	IIIa	IVab	IVc	V + VI	VIIab + IIIb	Ch./In.	*Ensemble*	*n*
		Hommes									
I	1911-1924	**93,4**	1,1	0,8	0,9	0,2	0,5	0,3	3	100	663
	1925-1934	**88**	1,1	0,8	0,8	0,2	0,6	0,2	8,3	100	1 271
	1935-1944	**89,2**	1,5	0,8	3,1	0,1	0,5	0,3	4,5	100	1 646
	1945-1954	**86,4**	2,7	1	3,4	0	0,5	0,4	5,6	100	1 922
	1955-1964	**85,2**	3,4	1,1	2,1	0,1	1,3	0,5	6,3	100	1 337
	1965-1974	**85**	4,2	1	2,1	0	1,6	0,8	5,4	100	1 009
	1975-1984	**86,1**	3,8	1,1	2,4	0	1,6	1,1	4	100	373
II	1911-1924	5,1	**79,4**	1,5	1,7	0	0,4	1	10,9	100	525
	1925-1934	7,5	**78,4**	1,2	1,2	0	1,8	0,8	9,1	100	865
	1935-1944	8,5	**78,8**	2,5	2,3	0	2,5	1,2	4,1	100	1 208
	1945-1954	10,6	**74,6**	3,1	2	0,4	3	1,5	4,7	100	1 601
	1955-1964	12,8	**71**	2,6	1,4	0,2	4,9	2,2	4,9	100	995
	1965-1974	13,7	**66,9**	3,3	2,8	0	4	3,1	6,3	100	703
	1975-1984	11,7	**68,8**	3,4	1,9	0	3,8	4,5	6	100	266
IIIa	1911-1924	2,9	3,5	**68,1**	1,8	0,5	1,1	13,7	8,2	100	546
	1925-1934	2,5	3,9	**72,9**	1,9	0,1	2,8	8,1	7,8	100	793
	1935-1944	4,9	6,5	**72**	3,1	0,1	2,9	5,6	5	100	882
	1945-1954	6	10,1	**69,1**	2,3	0,2	3,8	3,1	5,4	100	1 114
	1955-1964	6,9	8,3	**65,7**	2,6	0,1	4,2	5	7,1	100	686
	1965-1974	10,9	13,6	**58,5**	3,8	0,2	3,3	4,8	5	100	479
	1975-1984	8,8	11,9	**50**	5,2	0	5,2	6,2	12,9	100	194
IVab	1911-1924	1,3	0,6	1,8	**85,7**	0,6	2,7	3,8	3,6	100	897
	1925-1934	1,3	0,4	0,7	**84,8**	0,4	4,6	3,2	4,6	100	1 359
	1935-1944	1,2	1,4	1,3	**83,3**	0,1	5,3	3,4	4,1	100	1 185
	1945-1954	2,6	1,1	1,5	**77,8**	0,3	4,3	3,6	8,8	100	1 088
	1955-1964	1,6	1,3	1,8	**77,9**	0	5,4	4,3	7,6	100	670
	1965-1974	4,1	1,7	1,7	**69,6**	0,3	7,7	5,5	9,4	100	362
	1975-1984	7,3	2,8	0,9	**59,6**	0	8,3	6,4	14,7	100	109
IVc	1911-1924	0	0,1	0,1	0,2	**95**	0,5	1,9	2,1	100	986
	1925-1934	0,1	0	0,2	0,3	**95,3**	0,2	2,2	1,7	100	1 446
	1935-1944	0	0,3	0,1	0,8	**91,7**	0,9	4,9	1,4	100	798
	1945-1954	0	0,4	0,2	0,5	**93,6**	0,7	2,1	2,5	100	563
	1955-1964	0,3	0,3	0,3	1,9	**93,9**	0,6	1,7	1,1	100	363
	1965-1974	0	0,6	0	0	**95,9**	1,2	1,2	1,2	100	170
	1975-1984	0	0	0	0	**95,1**	0	2,4	2,4	100	41
V + VI	1911-1924	0,7	0,7	1,3	1,2	0,1	**76,9**	5,9	13,2	100	1 873
	1925-1934	1	0,7	0,7	2,2	0	**81,6**	4,2	9,6	100	3 903
	1935-1944	1,7	1,5	0,8	3,2	0,2	**83,1**	3,7	5,9	100	4 254
	1945-1954	1,8	2,1	1,6	3,6	0,2	**79,5**	3,6	7,7	100	4 690
	1955-1964	2,2	2,3	1,2	2,8	0,2	**79,4**	4,2	7,7	100	3 005
	1965-1974	3,1	2,7	1,4	4,1	0,3	**77,4**	5,3	5,6	100	2 103
	1975-1984	3	1,6	1,4	6,8	0,3	**73**	4	9,9	100	774
VIIab + IIIb	1911-1924	0,2	0,3	0,8	1,2	1,7	4,7	**80,2**	10,9	100	1 840
	1925-1934	0,4	0,3	0,9	1,9	1,4	6,9	**78,1**	10,1	100	3 321
	1935-1944	0,2	0,7	1,6	2,2	0,8	11,1	**76,8**	6,5	100	3 016
	1945-1954	0,6	1	2,1	2,5	0,7	11,3	**71,1**	10,7	100	2 727
	1955-1964	0,5	0,9	2,6	1,9	0,6	8,3	**75,3**	9,9	100	1 912
	1965-1974	1,1	1,5	4,3	2,5	0,8	13	**66,4**	10,3	100	1 382
	1975-1984	0,2	2,9	3,1	3,3	1,3	11,2	**63**	15	100	519
Ch./In.	1911-1924	0	0,6	0	2,5	0,3	0,3	2,2	**94**	100	316
	1925-1934	1,3	0,8	1,6	0	0	2,9	3,1	**90,3**	100	381
	1935-1944	7,5	4,3	2	2	1	3,5	5,5	**74,2**	100	399
	1945-1954	11,9	5	2,3	4,1	0,3	5,6	10,4	**60,4**	100	781
	1955-1964	8,4	4	2,8	5	0,1	11,7	13	**54,9**	100	759
	1965-1974	10,3	6,8	3,9	6,2	0,3	13,3	16,5	**42,7**	100	648
	1975-1984	9,8	6,5	7,3	4,7	0,4	12	20	**39,3**	100	275
Ensemble	1911-1924	9	6,1	5,8	11,1	12,8	20,5	22,6	12	100	7 646
	1925-1934	9,6	5,8	5	10	10,8	26,5	21,9	10,4	100	13 339
	1935-1944	13	8,6	5,9	9,8	5,8	30	19,7	7,2	100	13 388
	1945-1954	14,6	10,6	7	8,6	3,9	29,2	15,9	10,2	100	14 486
	1955-1964	15,1	9,6	6,3	7,7	3,7	28,4	18,1	11,1	100	9 727
	1965-1974	17,1	10,3	6,3	6,9	2,7	28,9	17,7	10,1	100	6 856
	1975-1984	16,8	10,5	6,2	6,7	1,9	27,1	17,6	13,2	100	2 551

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les hommes nés entre 1911 et 1924, 80,2 % de ceux qui étaient ouvriers ou employés non qualifiés cinq ans avant la date de l'enquête n'ont pas connu de changement de position sociale sur cinq ans de carrière.

Note : I - Service class supérieure ; II - *Service class* inférieure ; IIIa - Employés de niveau supérieur ; IVab - Petite bourgeoisie ; IVc – Agriculteurs ; V + VI - Ouvriers qualifiés ; VIIab + IIIb - Ouvriers et employés non qualifiés ; Ch./In. – Chômage ou inactivité.

TABLEAU A-4.3.4. – *Destinées sociales des femmes selon la position occupée en t-5*

Emploi en *t*-5 \ Emploi en *t*		I	II	IIIa	IVab	IVc	V + VI	VIIab + IIIb	Ch./In.	*Ensemble*	*n*
		Femmes									
I	1911-1924	**82**	0	0	1,6	0	0	0	16,4	100	61
	1925-1934	**85,6**	0,6	1,2	0,6	1,2	0	0	10,6	100	160
	1935-1944	**86,9**	2,1	1,2	1,8	0,3	0	0,9	6,8	100	336
	1945-1954	**83,1**	4,4	1,9	0,9	0	0,7	0,1	8,9	100	751
	1955-1964	**83,1**	5,1	1,5	0,9	0,1	0,2	0,7	8,3	100	865
	1965-1974	**82,1**	7,1	1,7	0,7	0	0,6	0,4	7,3	100	688
	1975-1984	**81,3**	8,5	1,7	0,3	0	0,3	0,7	7,1	100	294
II	1911-1924	1	**77,8**	1	1,4	0	0	1	17,9	100	207
	1925-1934	2,8	**81,2**	1,3	0,2	0	0,2	1,1	13,2	100	468
	1935-1944	3	**82,1**	1,7	0,8	0,2	0,5	0,6	11,1	100	932
	1945-1954	3,7	**79,1**	3,8	0,4	0,1	0,4	0,7	11,8	100	1 827
	1955-1964	5,4	**79,6**	3,9	0,7	0,1	1,1	1,3	7,9	100	1 578
	1965-1974	5,6	**76,5**	4,5	0,8	0,1	1,1	2,3	9,2	100	1 331
	1975-1984	5,8	**79,1**	2,8	1	0,1	1,3	2	7,8	100	689
IIIa	1911-1924	0,3	6,7	**66,8**	0	0	1	4,4	20,8	100	298
	1925-1934	0,8	4,8	**71,3**	0,8	0,1	0,9	2,5	18,7	100	749
	1935-1944	0,8	4,9	**74,1**	1,2	0	1,1	2,7	15,1	100	1 136
	1945-1954	1,3	6,4	**75,6**	0,9	0,2	0,4	2,7	12,5	100	2 281
	1955-1964	1,7	7,7	**74,4**	1	0	0,6	4	10,6	100	2 129
	1965-1974	3,4	8,7	**69,4**	0,9	0	1,3	4,1	12,2	100	1 430
	1975-1984	4,4	9,1	**69**	0,8	0,2	1,2	4,8	10,5	100	497
IVab	1911-1924	0,3	0,6	2,8	**75,4**	0	0,6	5,1	15,3	100	353
	1925-1934	0,2	0	0,7	**79,5**	0	0,4	5	14,2	100	541
	1935-1944	0,4	0,8	2,5	**76**	0,2	0,8	5,4	13,8	100	484
	1945-1954	0,2	1,8	5,4	**69,9**	0,9	0,9	6,3	14,6	100	445
	1955-1964	1,7	3	3,3	**68**	0,3	1,7	9,7	12,3	100	300
	1965-1974	0,9	0,9	4,2	**67,6**	0,9	4,2	10,2	11,1	100	216
	1975-1984	1,8	0	12,7	**54,5**	0	5,5	5,5	20	100	55
IVc	1911-1924	0	0	0	0,2	**85,4**	0,9	3,8	9,7	100	453
	1925-1934	0	0,1	0,4	0,7	**86,2**	0	3,7	8,8	100	672
	1935-1944	0	0	0,2	0	**92,9**	0	2,7	4,2	100	452
	1945-1954	0	0,4	0,4	0	**89**	1,4	2,8	6	100	281
	1955-1964	0	0,7	0	2,2	**90,5**	0	3,6	2,9	100	137
	1965-1974	0	0	1,8	0	**89,1**	1,8	0	7,3	100	55
	1975-1984	0	0	0	0	**100**	0	0	0	100	6
V + VI	1911-1924	0	1	2,1	1	0	**64,6**	13,5	17,7	100	96
	1925-1934	0,5	1,4	1,4	0,5	0	**67,1**	7,2	21,7	100	207
	1935-1944	0,8	1,6	2	2,9	0	**62,9**	8,6	21,2	100	245
	1945-1954	0,4	3,6	2,6	1,5	0	**66,2**	6,6	19	100	468
	1955-1964	1,7	6	2,9	1,2	0,2	**63,2**	9,1	15,8	100	418
	1965-1974	2,9	3,5	3,2	3,5	0	**69,5**	4,2	13,2	100	311
	1975-1984	7,7	2,8	2,8	4,2	0	**56,3**	7	19	100	142
VIIab + IIIb	1911-1924	0	0,1	0,9	1,7	0	0,6	**75,5**	21,2	100	775
	1925-1934	0	0,3	2,7	0,9	0,5	1,3	**75,5**	18,9	100	1 329
	1935-1944	0	1,1	3,8	2,1	0,4	1,2	**69,4**	21,9	100	1 538
	1945-1954	0,1	1,3	4,5	1,3	0,1	2	**70,2**	20,6	100	2 376
	1955-1964	0,1	1,2	5	1	0,3	2,5	**73,4**	16,5	100	2 279
	1965-1974	0,3	2,6	7,5	1,2	0,2	2	**66,8**	19,3	100	1 671
	1975-1984	1,3	3,3	7,1	1,1	0	2,5	**62,5**	22,2	100	550
Ch./In.	1911-1924	0,1	0,4	1,6	1,1	0,2	0,3	6,3	**90,2**	100	1 963
	1925-1934	0,2	0,4	1,6	1,3	0,1	0,6	6,6	**89,2**	100	3 502
	1935-1944	0,6	1,6	2,8	1,4	0,2	0,6	10	**82,9**	100	3 553
	1945-1954	1,3	2,7	4,1	1,9	0,5	0,4	11,4	**77,8**	100	3 696
	1955-1964	1,4	4,1	6,5	1,3	0,2	1,3	17,3	**67,8**	100	2 642
	1965-1974	3,8	6,9	9,1	1,9	0,5	1,9	20,2	**55,7**	100	1 923
	1975-1984	5,9	9,4	7,4	2,7	0	1,7	15,8	**57**	100	658
Ensemble	1911-1924	1,3	4,6	6	7,3	9,3	1,9	18,4	51,3	100	4 206
	1925-1934	2,1	5,8	8,5	6,6	7,8	2,4	17,4	49,5	100	7 628
	1935-1944	4,1	10,5	12	5,6	5	2,5	17,5	42,8	100	8 676
	1945-1954	6,4	14,7	17,3	3,7	2,3	3,3	18,4	33,8	100	12 125
	1955-1964	8,6	15,8	19	3	1,4	3,8	22,4	26	100	10 348
	1965-1974	10,2	18,1	18,2	3,2	0,8	4,4	21,4	23,8	100	7 625
	1975-1984	12,4	24,2	16,1	2,5	0,3	4,3	17,3	22,9	100	2 891

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans.

Lecture : Parmi les femmes nées en 1975 et 1984 et qui ont été ouvrières qualifiées cinq ans avant la date de l'enquête, 19 % sont en situation d'inactivité ou de chômage au moment de l'enquête.

Note : I - *Service class* supérieure ; II - *Service class* inférieure ; IIIa - Employées de niveau supérieur ; IVab - Petite bourgeoisie ; IVc – Agricultrices ; V + VI - Ouvrières qualifiées ; VIIab + IIIb - Ouvrières et employées non qualifiées ; Ch./In. – Chômage ou inactivité.

CHAPITRE 5 – ANNEXE 5.1.

La fluidité sociale en cours de carrière et l'effet du temps : champ restreint aux seules personnes actives occupées en *t*-5 et en *t*

TABLEAU A-5.1.1. – ***L'évolution de la fluidité de carrière en France (hommes, actifs occupés)***

Modèles_**TEMPS** (hommes, sans CI)	**G²**	**ddl**	**p**	**ID (%)**	**Bic**	**n**
0. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD**	141270,7	792	0.0000	65,8	132561,5	59 668
1. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** $\mathbf{D_{t-5}D}$	2040,8	756	0.0000	4,1	-6272,6	59 668
2. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_a $\mathbf{D_{t-5}D}$	1627,7	752	0.0000	3,4	-6641,7	59 668
3. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_p $\mathbf{D_{t-5}D}$	1863,4	751	0.0000	3,9	-6395	59 668
4. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_c $\mathbf{D_{t-5}D}$	1645,1	750	0.0000	3,6	-6602,3	59 668
Différence 1-4	395,7	6	0.0000			
5. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** $\beta_c\beta_a$ $\mathbf{D_{t-5}D}$	1324,8	746	0.0000	2,8	**-6878,6**	59 668
Différence 4-5	320,3	4	0.0000			
6. $\mathbf{CPD_{t-5}}$ **CPD** β_{ca} $\mathbf{D_{t-5}D}$	1223,6	735	0.0000	2,5	-6858,9	59 668
Différence 5-6	101,2	11	0.0000			

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans et actifs occupés cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête.

Lecture : Par rapport au Modèle 4 (qui suppose une variation de la force de l'association entre les positions occupées à l'intervalle de cinq ans de carrière au fil des générations), le Modèle 5 (qui consiste à introduire un effet additif de l'âge en plus de celui de cohorte) s'ajuste mieux aux données. La qualité d'ajustement du modèle s'améliore significativement en autorisant un effet d'âge supplémentaire (la déviance baisse en effet de 320,3 points), et cette différence, obtenue au prix de seulement 4 degrés de liberté supplémentaires, est significative. En outre, la statistique Bic associée au Modèle 5 est plus négative (elle est de -6878,6 contre -6602,3 pour le Modèle 4) ; de même l'indice de dissimilarité indique que, selon ce modèle, seulement 2,8 % des hommes sont classés de façon erronée.

Note : « sans CI » signifie que le champ sur lequel les analyses sont effectuées ne comprend pas les personnes au chômage ou en inactivité.

G^2 – statistique khi-deux du rapport de vraisemblance (déviance) ; Test – test statistique du khi-deux du rapport de vraisemblance ; *ddl* – nombre de degrés de liberté ; ID – indice de dissimilarité (%) ; Bic – *Bayesian Information Criterion ; n* – taille de l'échantillon.

TABLEAU A-5.1.2. – ***L'évolution de la fluidité de carrière en France (femmes, actives occupées)***

Modèles_**TEMPS** (femmes, sans CI)	**G^2**	**ddl**	**p**	**ID (%)**	**Bic**	**n**
0. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD**	71928,2	792	0.0000	66,5	63752,2	30 431
1. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	1194	735	0.0000	3,8	-6393,6	30 431
2. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_a $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	1039,2	731	0.0000	3,5	-6507,1	30 431
3. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_p $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	1105,8	730	0.0000	3,5	-6430,2	30 431
4. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_c $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	962,5	729	0.0000	3,1	-6563,2	30 431
Différence 1-4	231,6	6	0.0000			
5. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** $\beta_c\beta_a$ $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	875,4	725	0.0001	2,7	**-6609**	30 431
Différence 4-5	87,1	4	0.0000			
6. $\mathbf{CPD}_{t-5}$ **CPD** β_{ca} $\mathbf{D}_{t-5}\mathbf{D}$	836,9	714	0.0010	2,4	-6533,9	30 431
Différence 5-6	38,4	11	0.0001			

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

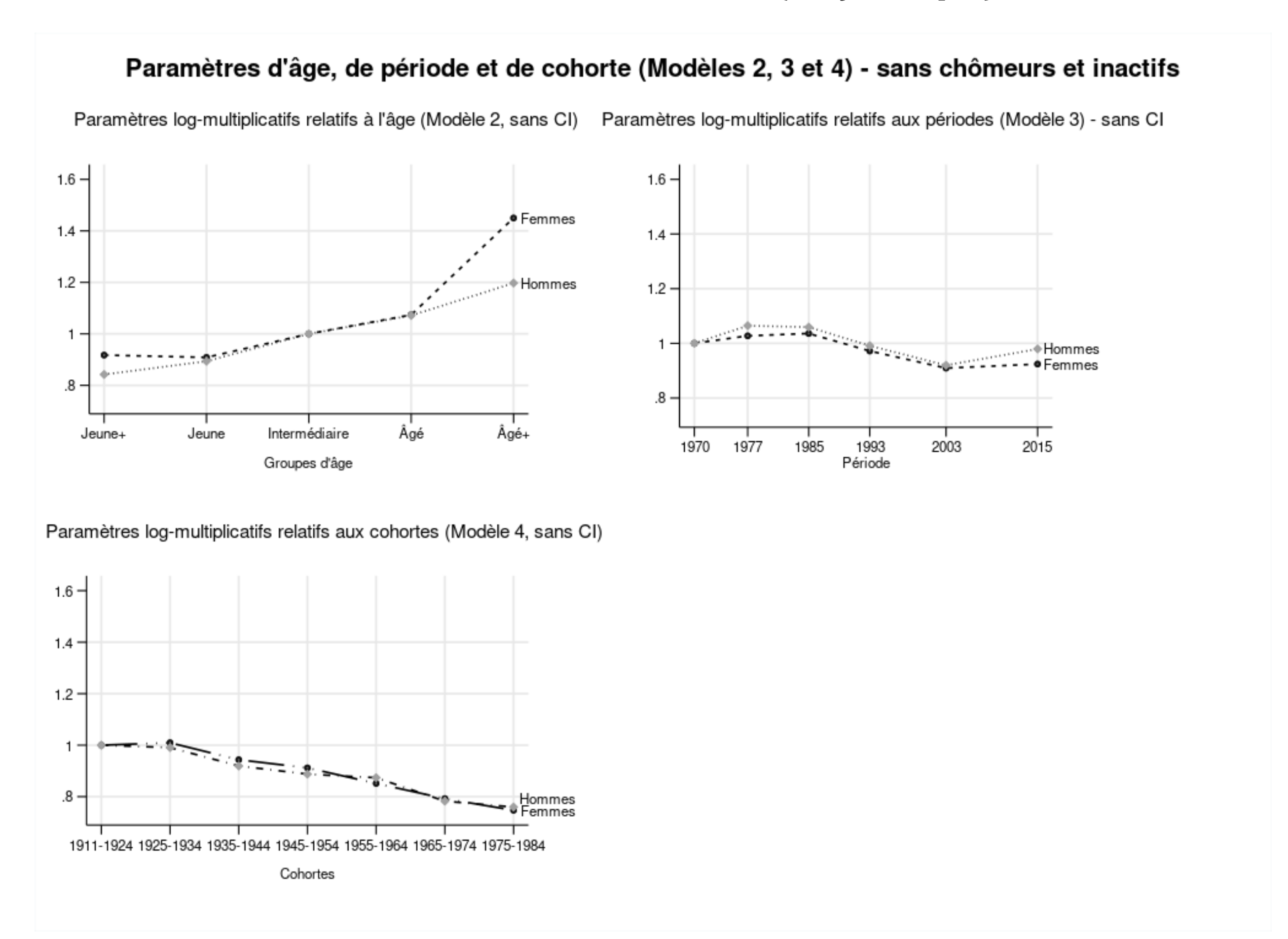
Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans et actives occupées cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête.

Lecture : Voir la note de lecture associée au Tableau A-5.1.1.

Note : « sans CI » signifie que le champ sur lequel les analyses sont effectuées ne comprend pas les personnes au chômage ou en inactivité.

G^2 – statistique khi-deux du rapport de vraisemblance (déviance) ; Test – test statistique du khi-deux du rapport de vraisemblance ; *ddl* – nombre de degrés de liberté ; ID – indice de dissimilarité (%) ; Bic – *Bayesian Information Criterion ; n* – taille de l'échantillon*.*

FIGURE A-5.1.1. – ***Paramètres A-P-C – Modèles 2, 3 et 4 (actifs occupés)***



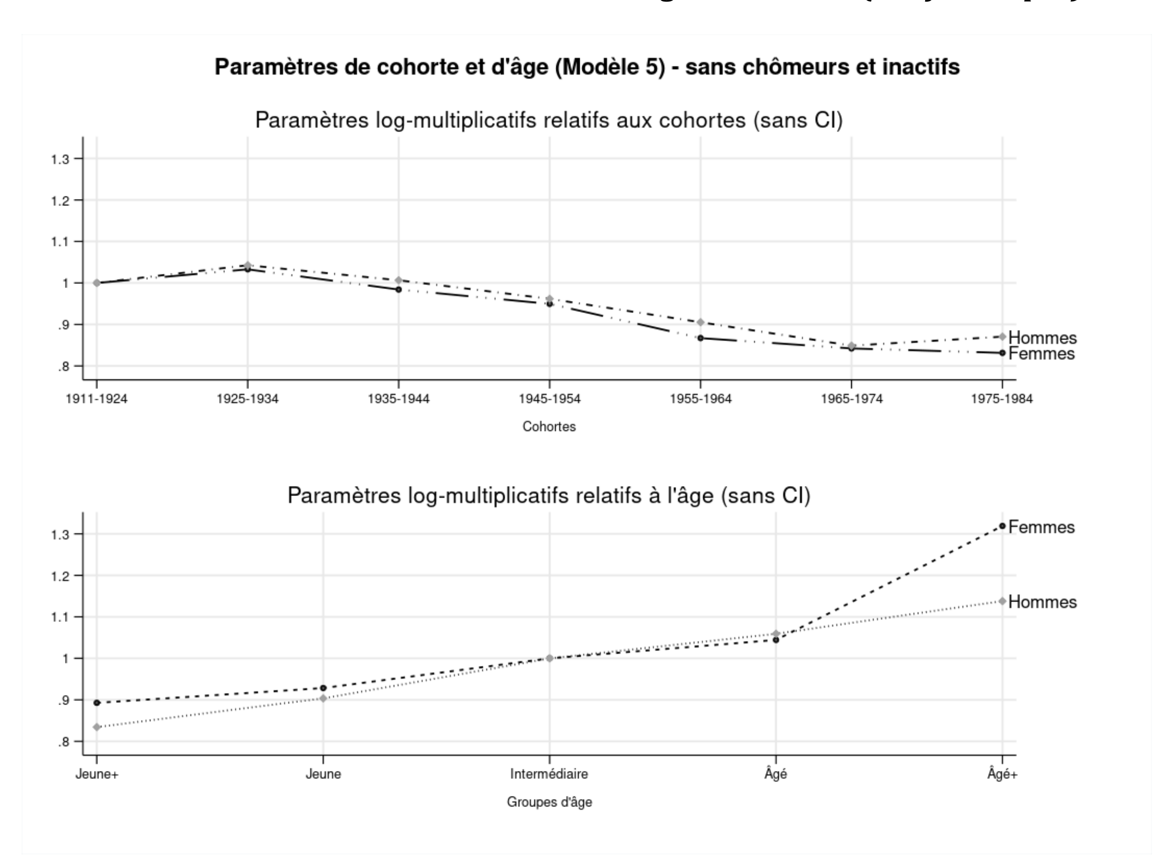
Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans et actifs occupés cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête.

Lecture : Le Modèle 4 – qui repose sur l'hypothèse de la variation de la fluidité de carrière au fil des cohortes – met en évidence une hausse de la fluidité de carrière au fil des générations. Le paramètre qui mesure la force de l'association entre les positions occupées à la date de l'enquête et cinq ans avant, fixé à 1 pour la génération 1911-1924, baisse de façon continue, pour atteindre la valeur de 0,76 chez les hommes (0,75 chez les femmes) nés entre 1975 et 1984.

Note : « sans CI » signifie que le champ sur lequel les analyses sont effectuées ne comprend pas les personnes au chômage ou en inactivité.

FIGURE A-5.1.2. – ***Paramètres de cohorte et d'âge – Modèle 5 (actifs occupés)***



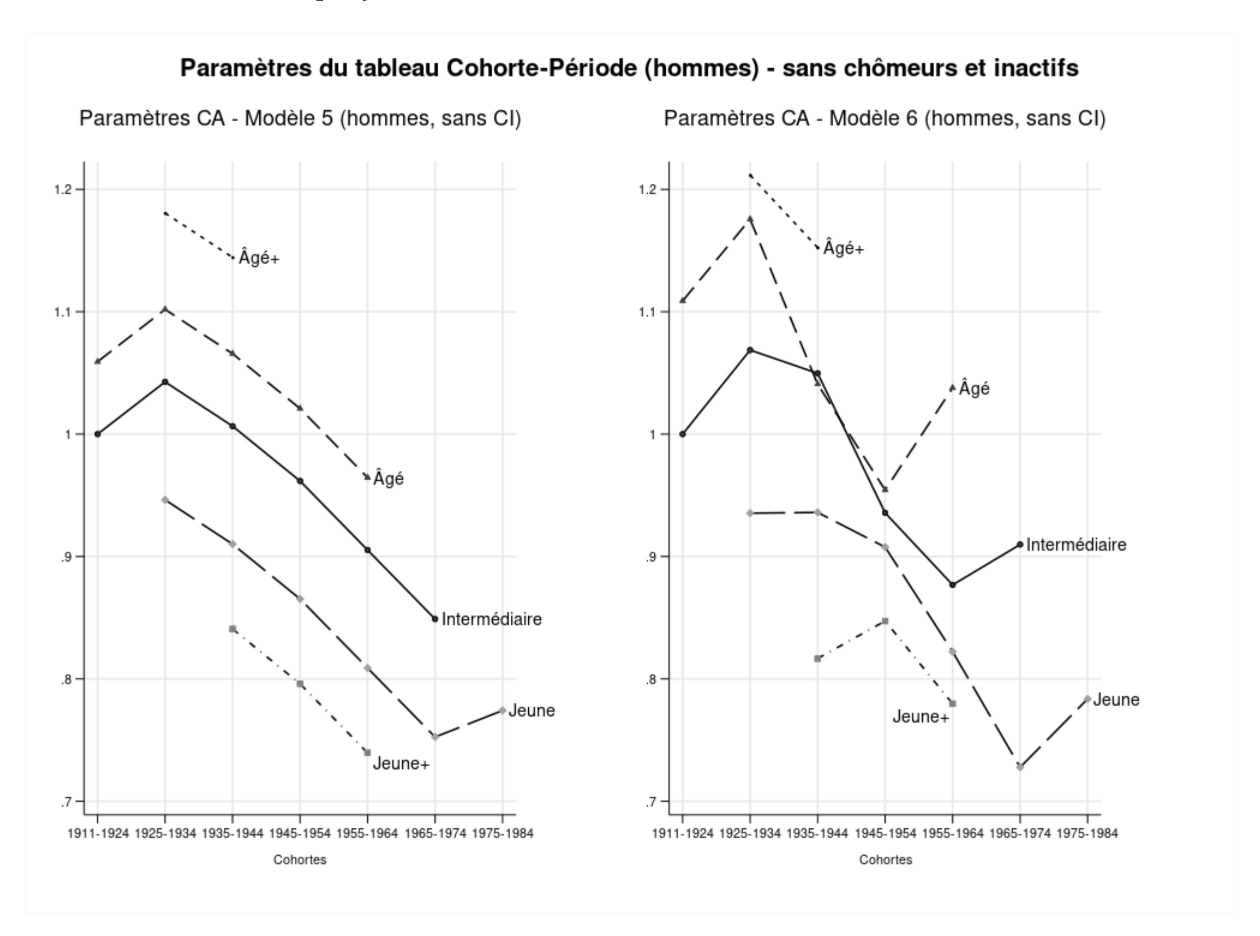
Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans et actifs occupés cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête.

Lecture : Les paramètres log-multiplicatifs associés au Modèle 5 (qui suppose qu'il existe des effets indépendants de la cohorte et de l'âge sur la fluidité de carrière) témoignent d'une baisse de la rigidité de carrière au fil des générations, mais de son renforcement au fil de l'âge. Fixés à 1 dans la cohorte la plus ancienne et pour le groupe d'âge intermédiaire, chez les femmes, leur valeur passe à 0,83 pour la génération 1975-1984 et à 1,32 pour le groupe « âgé + »,

Note : « sans CI » signifie que le champ sur lequel les analyses sont effectuées ne comprend pas les personnes au chômage ou en inactivité.

FIGURE A-5.1.3. – ***Paramètres du tableau CP selon les Modèles 5 et 6 (hommes, actifs occupés)***



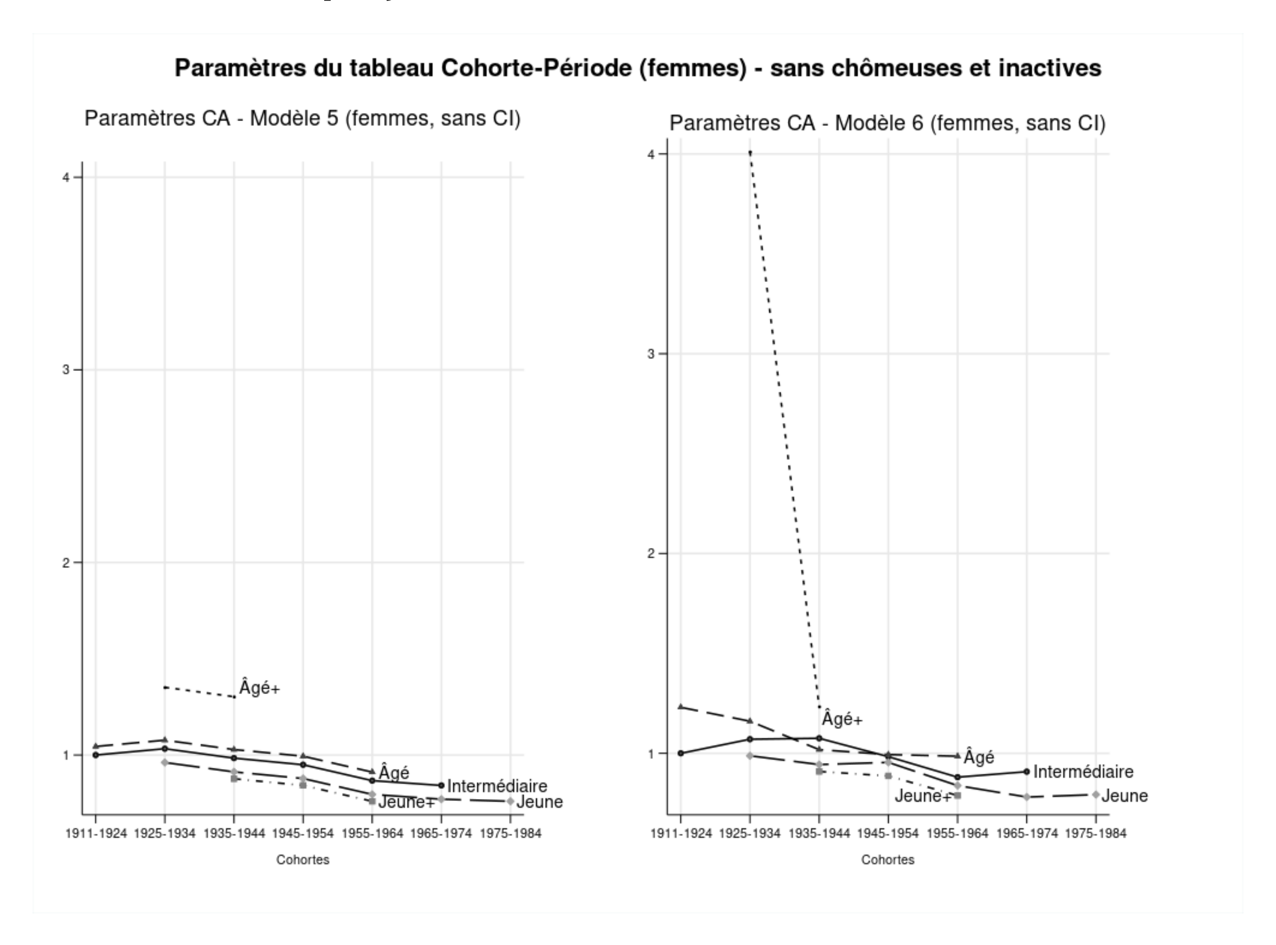
Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans et actifs occupés cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête.

Lecture : Conformément à l'hypothèse du Modèle 5 (qui suppose les effets additifs, c'est-à-dire indépendants, de l'âge et de la cohorte), les paramètres du tableau cohorte-période mettent en évidence le strict parallélisme des effets d'âge, qui implique que les distances entre les différents groupes d'âge sont constantes au fil des générations. Le Modèle 6 (qui suppose les effets multiplicatifs, c'est-à-dire interdépendants, de l'âge et de la cohorte) permet de saisir la spécificité de la génération 1945-1954, pour qui la fluidité de carrière était pratiquement constante au fil de la carrière. En d'autres termes, il y aurait bien une variation des effets d'âge selon les différentes cohortes.

Note : « sans CI » signifie que le champ sur lequel les analyses sont effectuées ne comprend pas les personnes au chômage ou en inactivité.

FIGURE A-5.1.4. – ***Paramètres du tableau CP selon les Modèles 5 et 6 (femmes, actives occupées)***



Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 30 à 59 ans et actives occupées cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête.

Lecture : voir la note de lecture associée à la Figure A-5.1.3.

Note : « sans CI » signifie que le champ sur lequel les analyses sont effectuées ne comprend pas les personnes au chômage ou en inactivité.

CHAPITRE 5 – ANNEXE 5.2.

Modéliser le changement de la structure de l'association entre les différentes étapes de la carrière

TABLEAU A-5.2.1. – ***L'évolution de la structure de la fluidité de carrière (modèles Goodman-Hout), actifs occupés***

Modèles_**STRUCTURE** (hommes_sans CI)	G^2	ddl	p	ID (%)	Bic	n
2. CPD_{t-5} CPD β_a $D_{t-5}D$	1627,7	752	0.0000	3,4	-6641,7	59 668
2. CPD_{t-5} CPD $D_{t-5}D$ γ_a $D_{t-5}D$ (GH)	1507,3	717	0.0000	3,3	-6377,2	59 668
3. CPD_{t-5} CPD β_p $D_{t-5}D$	1863,4	751	0.0000	3,9	-6395	59 668
3. CPD_{t-5} CPD $D_{t-5}D$ γ_p $D_{t-5}D$ (GH)	1705,7	716	0.0000	3,8	-6167,8	59 668
4. CPD_{t-5} CPD β_c $D_{t-5}D$	1645,1	750	0.0000	3,6	-6602,3	59 668
4. CPD_{t-5} CPD $D_{t-5}D$ γ_c $D_{t-5}D$ (GH)	1447,4	715	0.0000	3,4	-6415,2	59 668
6. CPD_{t-5} CPD β_{ca} $D_{t-5}D$	1223,6	735	0.0000	2,5	-6858,9	59 668
6. CPD_{t-5} CPD $D_{t-5}D$ γ_{ca} $D_{t-5}D$ (GH)	1077,4	700	0.0000	2,3	-6620,2	59 668
Modèles_**STRUCTURE** (femmes_sans CI)	G^2	ddl	p	ID (%)	Bic	n
2. CPD_{t-5} CPD β_a $D_{t-5}D$	1039,2	731	0.0000	3,5	-6507,1	30 431
2. CPD_{t-5} CPD $D_{t-5}D$ γ_a $D_{t-5}D$ (GH)	970,9	696	0.0000	3,3	-6214,1	30 431
3. CPD_{t-5} CPD β_p $D_{t-5}D$	1105,8	730	0.0000	3,5	-6430,2	30 431
3. CPD_{t-5} CPD $D_{t-5}D$ γ_p $D_{t-5}D$ (GH)	996,9	695	0.0000	3,3	-6177,8	30 431
4. CPD_{t-5} CPD β_c $D_{t-5}D$	962,5	729	0.0000	3,1	-6563,1	30 431
4. CPD_{t-5} CPD $D_{t-5}D$ γ_c $D_{t-5}D$ (GH)	869,2	694	0.0000	2,9	-6295,2	30 431
6. CPD_{t-5} CPD β_{ca} $D_{t-5}D$	836,9	714	0,001	2,4	-6533,9	30 431
6. CPD_{t-5} CPD $D_{t-5}D$ γ_{ca} $D_{t-5}D$ (GH)	769,9	679	0.0086	2,4	-6239,6	30 431

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans et actifs occupés cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête.

Lecture : Chez les femmes, la statistique Bic associée à la version Goodman-Hout (GH) du Modèle 6 est de -6239,6, tandis qu'elle est de -6533,9 dans la version Unidiff du même modèle. Il semble donc que l'hypothèse de variation uniforme de la force de l'association entre les différents moments de carrière représente au mieux les données (en termes de qualité de l'ajustement et de parcimonie générale du modèle).

Note : « sans CI » signifie que le champ sur lequel les analyses sont effectuées ne comprend pas les personnes au chômage ou en inactivité.

En gris figurent les résultats des modèles Unidiff correspondants présentés dans les *Tableaux* A-5.1.1. et A-5.1.2. (modèles où seule la variation de la force du lien est permise).

TABLEAU A-5.2.2. – ***Valeur de l'ajustement des paramètres γ_{ca} au fil de l'âge et des cohortes – avec CI***

Paramètres Υ_{ca} - Modèle 6, version GH						
Hommes	**1970**	**1977**	**1985**	**1993**	**2003**	**2014-2015**
1911-1924	1	1,39	*	*	*	*
1925-1934	0,71	1,04	1,38	1,39	*	*
1935-1944	0,18	0,64	0,98	0,80	0,99	*
1945-1954	*	0,28	0,44	0,47	0,53	*
1955-1964	*	*	0,01	0,09	0,37	0,71
1965-1974	*	*	*	*	-0,10	0,44
1975-1984	*	*	*	*	*	0
Femmes	**1970**	**1977**	**1985**	**1993**	**2003**	**2014-2015**
1911-1924	1	1,26	*	*	*	*
1925-1934	1,06	1,25	1,47	2,3	*	*
1935-1944	0,49	0,71	1,14	0,90	0,87	*
1945-1954	*	0,18	0,64	0,61	0,78	*
1955-1964	*	*	-0,02	0,22	0,38	0,78
1965-1974	*	*	*	*	-0,10	0,34
1975-1984	*	*	*	*	*	0

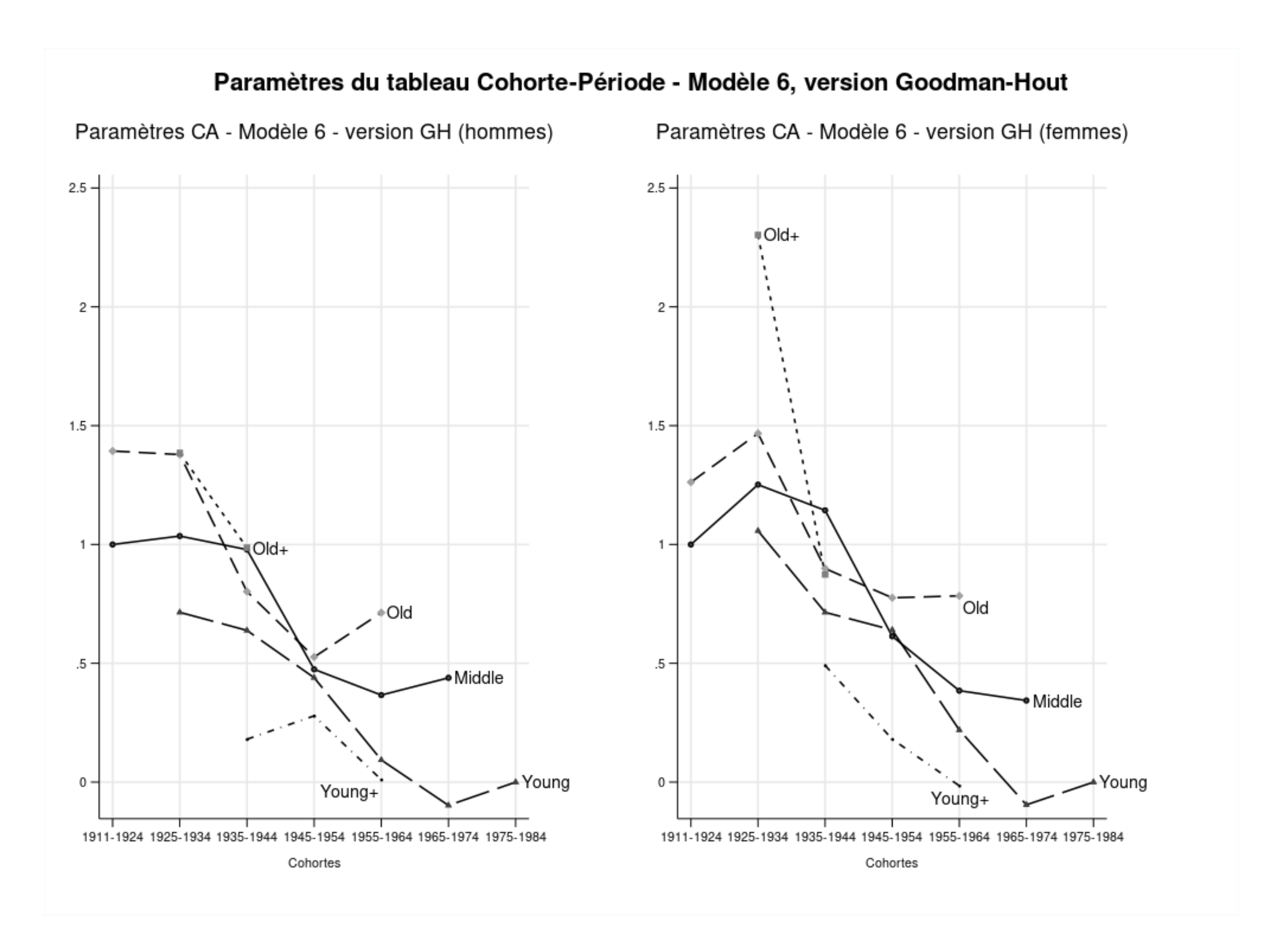
Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : La nécessité d'ajuster les paramètres d'association des positions occupées en *t*-5 et en *t* associées à la cohorte la plus jeune (1975-1984) s'accroît au fur et à mesure que l'on s'éloigne vers la cohorte la plus ancienne : chez les hommes et pour le groupe d'âge intermédiaire par exemple (dont les paramètres figurent sur la diagonale), le paramètre qui exprime la force de l'ajustement de l'association est de 0,47 pour la cohorte 1945-1954, de 0,98 pour la cohorte 1935-1944 et de 1,04 pour la cohorte 1925-1934. En règle générale, plus les générations étudiées sont éloignées, plus leur structure de fluidité de carrière est différente. La force de l'ajustement de l'association augmente également (de façon non monotone toutefois) avec l'avancement en âge.

Note : « avec CI » indique que les personnes au chômage ou en inactivité sont incluses dans le champ.

FIGURE A-5.2.1. – ***Les paramètres CA associés au Modèle 6, version GH – avec CI***



Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1977, 1985, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 30 à 59 ans.

Lecture : Les paramètres γ_{ca} associés à la version Goodman-Hout du Modèle 6 mesurent la force de l'ajustement de la structure d'association entre les différentes étapes de la carrière (observée dans la génération 1975-1984 à un âge « jeune ») au fil de l'âge et pour les différentes générations. Chez les hommes, ils montrent que la nécessité d'ajuster ne variait pas de façon importante au cours du cycle de vie pour la génération 1945-1954, où les paramètres correspondants se joignent presque pour les différents groupes d'âge.

CHAPITRE 5 – ANNEXE 5.3.

Fluidité de carrière depuis le premier emploi

Pour les raisons mentionnées à plusieurs reprises au sein du chapitre 5, une approche similaire à celle appliquée dans la deuxième partie de la thèse n'a pas pu être réalisée en tenant compte de l'indicateur du premier emploi. La raison principale est que cet indicateur n'est disponible que dans quatre des six enquêtes FQP. En outre, la distance temporelle entre ces quatre enquêtes, et surtout, le grand « trou » entre les enquêtes de 1970 et 1993, rendent la reconstruction des parcours professionnels d'une partie des individus impossible (par exemple, les générations anciennes ne sont observées que dans l'enquête de 1970). En d'autres termes, on dispose de trop peu de points d'observation pour être en mesure de comparer les parcours professionnels des différentes générations.

La question demeure néanmoins de savoir si les changements de la mobilité absolue observés dans la première partie de la thèse correspondent ou non à une véritable transformation des parcours professionnels. En d'autres termes, le premier emploi est-il devenu plus important pour les issues de carrière, ou inversement, moins déterminant avec le temps ? Pour répondre à cette question, nous avons eu recours à des méthodes similaires à celles employées dans le chapitre 5 de la thèse. Nous avons estimé trois modèles log-linéaires et log-multiplicatifs simples, qui consistent respectivement : à faire l'hypothèse d'une indépendance statistique entre le premier emploi et celui occupé à la date d'enquête, ce qui nous sert de référence pour estimer la qualité d'ajustement des autres modèles (Modèle 0). Ensuite, nous avons testé l'hypothèse selon laquelle il y a un lien entre le premier emploi et l'emploi à l'enquête, mais qui ne change pas avec le temps (Modèle 1). Enfin, dans un dernier temps, nous avons estimé un modèle qui permet une variation temporelle uniforme de la force de l'association entre ces deux positions (Modèle 2). Il est à noter que le temps est cette fois-ci défini par ou réduit aux seuls effets de période[1]. Enfin, les analyses sont conduites à la fois sur la seule population active occupée et sur le champ plus large incluant les personnes au chômage ou en inactivité. Le Tableau A-5.3.1. présente les résultats de ces différentes analyses conduites sans restriction de champ d'analyse, tandis que le Tableau A-5.3.2. présente les résultats analogues relatifs aux seules personnes actives occupées. Ces tableaux sont complétés par la Figure A-5.3.1. qui illustre l'évolution de la force de l'association entre le premier emploi et celui occupé à la date de l'enquête, exprimée par les paramètres log-

[1] Puisque la tranche d'âge est ici limitée aux individus âgés de 40 à 59 ans (conformément à la démarche appliquée dans la première partie de la thèse), il ne nous semblait pas nécessaire de contrôler pour les effets d'âge dans les modèles présentés ici, ce qui nous aurait d'ailleurs été malaisé.

multiplicatifs de période associés au Modèle 2. Puisque les résultats ne changent pas selon ces différentes restrictions du champ d'étude, nous limiterons nos commentaires aux résultats relatifs aux seules personnes actives occupées.

TABLEAU A-5.3.1. – ***Fluidité de carrière depuis le premier emploi (champ large)***

Modèles_Premier emploi (avec CI)	**G^2**	**ddl**	**p**	**ID (%)**	**Bic**	**n**
Hommes						
0. **PI PD**	16431,3	196	0.0000	28,2	14436,6	26 288
1. **PI PD ID**	650,9	147	0.0000	4,8	**-845,1**	26 288
2. **PI PD** β_p **ID**	634,2	144	0.0000	4,6	-831,3	26 288
Différence 1-2	16,7	3	0.0008			
2*bis*. avec restriction $[\beta_{1993} = \beta_{2003} = \beta_{2014-5}] \neq \beta_{1970}$	639,6	146		4,7	**-846,2**	26 288
Différence 2bis - 2	*5,4*	*2*	0.0672			
Différence 1 - 2bis	*11,3*	*1*	0.0035			
Femmes						
0. **PI PD**	15335,9	196	0.0000	28,7	13364,6	23 340
1. **PI PD ID**	363,5	147	0.0000	3,4	-1115	23 340
2. **PI PD** β_p **ID**	319,3	144	0.0000	2,9	**-1129,1**	23 340
Différence 1-2	44,3	3	0.0000			

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans.

Lecture : Chez les femmes, le modèle qui postule la persistance temporelle de la force de l'association entre le premier emploi et l'emploi à la date de l'enquête représente une bonne description des données : la statistique khi-deux du rapport de vraisemblance est de 363,5 pour 147 degrés de liberté. Ce modèle ne classifie mal que 3,4 % des femmes, et se voit attribuer une statistique Bic relativement élevée et négative : -1115. C'est cependant le Modèle 2 qui réalise le meilleur compromis entre qualité de l'ajustement et parcimonie.

L'hypothèse de l'indépendance entre le premier emploi et celui occupé à la date de l'enquête est irréaliste. En effet, notre *baseline model* (Modèle 0) classifie de manière erronée 31,2 % des hommes et 35,4 % des femmes. Le fait de permettre une association – constante – entre les deux positions améliore de façon importante la description : cette hypothèse décrit mal les parcours de seulement 5,1 % des hommes et 4,4 % des femmes. Dans les deux cas la statistique Bic est négative : elle est de -473,9 pour les hommes et de

-679,2 chez les femmes. L'emploi occupé au moment de l'enquête dépend assez nettement du premier emploi, et la force de cette association semble relativement stable, en première analyse.

TABLEAU A-5.3.2. – ***Fluidité de carrière depuis le premier emploi (personnes actives occupées)***

Modèles_Premier emploi (sans CI)	G^2	ddl	p	ID (%)	Bic	n
Hommes						
0. **PI PD**	15726,4	144	0.0000	31,2	14284,2	22 364
1. **PI PD ID**	607,8	108	0.0000	5,1	**-473,9**	22 364
2. **PI PD** β_p **ID**	585,2	105	0.0000	4,9	-466,4	22 364
Différence 1-2	22,6	3	0.0000			
2*bis*. avec restriction $[\beta_{1993} = \beta_{2003} = \beta_{2014-5}] \neq \beta_{1970}$	591,2	107		4,9	**-480,4**	22 364
Différence 2bis - 2	*6*	*2*	0.0498			
Différence 1 - 2bis	*16,6*	*1*	0.0000			
Femmes						
0. **PI PD**	11999,2	144	0.0000	35,4	10615,5	14 893
1. **PI PD ID**	358,6	108	0.0000	4,4	-679,2	14 893
2. **PI PD** β_p **ID**	302,1	105	0.0000	3,7	**-706,8**	14 893
Différence 1-2	56,5	3	0.0000			

Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans et actifs occupés cinq ans avant la date de l'enquête et à la date de l'enquête.

Lecture : Le Modèle 0, qui repose sur l'hypothèse de la mobilité parfaite depuis le premier emploi (impliquant qu'il n'y aurait pas de lien entre la position occupée au premier emploi et celle occupée à la date de l'enquête) s'ajuste mal aux données : chez les hommes, le khi-deux du rapport de vraisemblance vaut 15726,4 pour 144 degrés de liberté, et conduit à classifier de manière erronée 31,2 % des individus. La statistique Bic est en outre très élevée et positive : 14284,2.

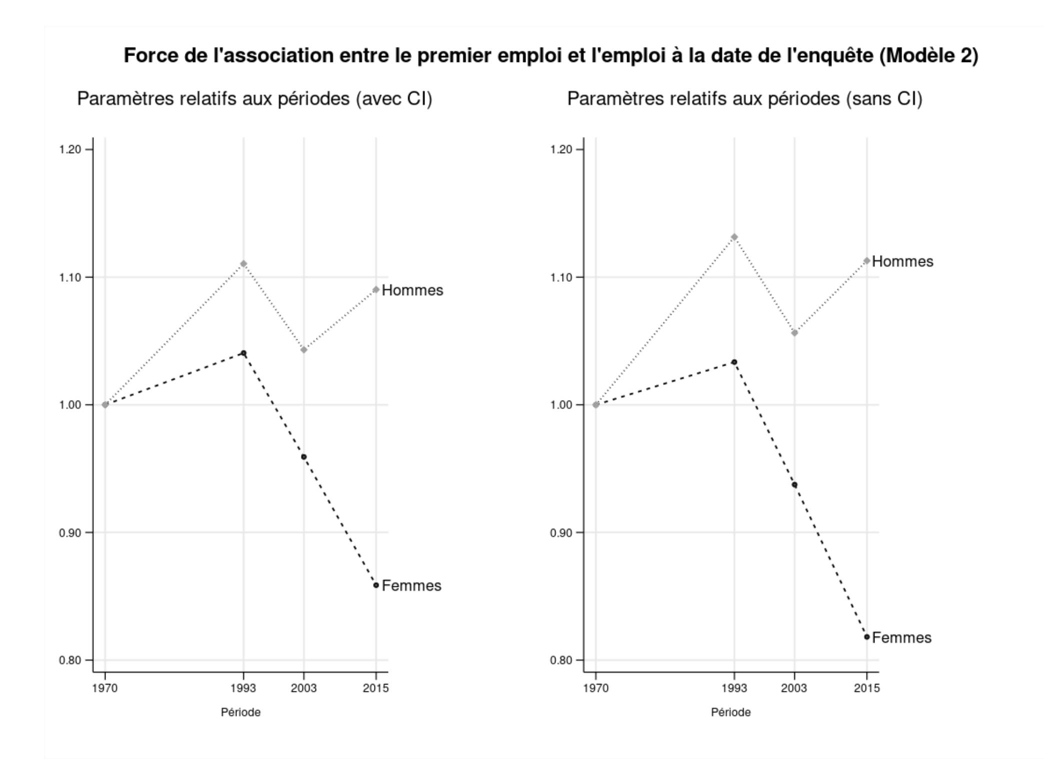
Par ailleurs, que se passe-t-il si l'on suppose que le degré de l'association entre le premier emploi et l'emploi à la date de l'enquête avait changé au cours des cinquante dernières années ? Le Modèle 2 permet de tester cette hypothèse. Bien qu'il réduise significativement la déviance du modèle aux données et qu'il améliore leur description du point de vue de l'indice de dissimilarité, il n'est préféré au modèle de constance de l'association que chez les femmes. Pour elles, la statistique Bic passe de -679,2 (Modèle 1) à -706,8 (Modèle 2). La Figure A-5.3.1. met en évidence qu'après un léger renforcement

du lien entre ces deux positions entre 1970 et 1993, la force de leur association s'atténue de façon continue. En effet, en 2014-2015, elle est 18 % moins forte qu'elle ne l'était en 1970, suggérant ainsi une hausse de la fluidité de carrière depuis le premier emploi. Celui-ci serait donc devenu moins déterminant pour l'issue des carrières féminines.

S'agissant des hommes, en revanche, la statistique Bic associée au modèle de persistance de la force du lien entre le premier emploi et l'emploi à la date de l'enquête (-473,9) l'emporte sur celle du changement uniforme au fil des périodes (-466,4). L'examen des paramètres log-multiplicatifs associés aux effets de période montre que dans leur cas, si changement de fluidité en cours de carrière il y a, celui-ci irait dans le sens d'un léger renforcement (de l'ordre de 11 % lorsque l'on compare les deux enquêtes extrêmes), et non pas d'une atténuation, du lien entre le premier emploi et l'emploi occupé à un stade ultérieur de la carrière[2]. La variation de ces paramètres chez les hommes nous a incitée à estimer un modèle supplémentaire (baptisé « Modèle 2*bis* »), qui cherche à vérifier si la fluctuation de la force du lien entre le premier emploi et l'emploi à la date de l'enquête entre 1993 et 2014-2015 peut ou non être considérée comme significative. Pour ce faire, nous avons restreint les paramètres log-multiplicatifs associés aux différents effets de période en supposant que la force de l'association entre le premier emploi et l'emploi à la date de l'enquête est identique en 1993, 2003 et 2014-2015, mais diffère de ce qu'elle était en 1970. L'amélioration de la statistique Bic (désormais à la hauteur de -480,4) est telle que ce modèle doit être préféré au Modèle 2, mais aussi au Modèle 1, suggérant ainsi une constance d'association entre le premier emploi et l'emploi à la date de l'enquête entre 1993 et 2014-2015, où la force du lien est égale mais plus forte qu'elle ne l'était en 1970.

[2] Il est à noter que ces résultats sont globalement cohérents avec ceux que nous avons obtenus dans un travail antérieur en mobilisant l'indicateur du dernier emploi à la place de celui qui décrit la position occupée à la date de l'enquête (Veljkovic, 2018).

FIGURE A-5.3.1. – ***Les paramètres log-multiplicatifs associés au Modèle 2 (Unidiff, période)***



Source : Insee, Enquêtes FQP 1970, 1993, 2003 et 2014-2015.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 40 à 59 ans.

Lecture : Le paramètre β_p qui exprime la force de l'association entre le premier emploi et l'emploi occupé à la date de l'enquête passe de 1 en 1970 à 0,86 en 2014-2015 chez les femmes, quel que soit leur statut d'emploi (il passe à 0,82 lorsque l'on raisonne sur la seule population des femmes actives occupées).

Quelles sont les implications de ces différents résultats ? Rappelons que, en termes de mobilité absolue depuis le premier emploi (que ce soit en termes de mobilité socioprofessionnelle ou de statut), les hommes présentent des taux de mobilité systématiquement supérieurs à ceux des femmes (voir le chapitre 2). Les analyses que nous venons de présenter témoignent que la hausse des taux de mobilité socioprofessionnelle des femmes (et leur convergence vers ceux des hommes) va au-delà des mouvements qui seraient exclusivement associés à la transformation de la structure sociale dans le temps (liée à la forte croissance de la part des femmes sur la marché du travail). Par conséquent, pour les femmes, nous pouvons parler d'une légère atténuation du lien entre le premier emploi et l'emploi occupé à un stade ultérieur de la carrière. Pour les hommes, il semblerait de prime abord que la dynamique de la mobilité absolue depuis le premier emploi soit entièrement due au changement de la structure de l'emploi, et que dans leur cas la position professionnelle initiale soit, pour la suite de la carrière, tout aussi

importante aujourd'hui que dans les années 1970. Toutefois, un examen plus détaillé de la variation de la force de l'association entre le premier emploi et l'emploi occupé à la date de l'enquête suggère que, si changement de fluidité de carrière depuis le premier emploi il y a pour les hommes, il serait d'une ampleur très modeste, et irait dans le sens opposé à celui observé chez les femmes, impliquant un renforcement du lien entre la position occupée au moment de l'entrée sur le marché du travail et celles occupées plus tard dans la carrière entre 1970 et la période ultérieure. Gardant à l'esprit que les carrières féminines étaient davantage rigides que les carrières masculines de ce point de vue[3] (Vallet, 1991, p. 259-313), ces dynamiques différenciées selon le genre pourraient être la condition du rapprochement de leurs parcours professionnels.

[3] En effet, à partir de l'enquête FQP 1970, Vallet mettait en évidence que le diplôme obtenu et le premier emploi occupé déterminent plus fortement la position sociale des femmes qui, à l'inverse, dépend moins de l'influence persistante du milieu social d'origine au cours de la vie active (Vallet, 1991, p. 311).

CHAPITRE 6 – ANNEXE 6.1.

Définir l'âge de fin d'observation des carrières

TABLEAU A-6.1.1. – ***Mobilité de classe et d'emploi selon l'âge (nomenclature des PCS)***

Immobilité après l'âge de….	PCS à 1 chiffre	PCS à 2 chiffres	*n*
50 ans	95,2 %	93,6 %	3 247
49 ans	93,7 %	91,9 %	3 395
48 ans	93,1 %	91,1 %	3 597
47 ans	92,4 %	90,1 %	3 787
46 ans	91,6 %	88,9 %	3 940
45 ans	91 %	88,2 %	4 099
44 ans	89,6 %	86,2 %	4 252
43 ans	88,9 %	85,1 %	4 408
42 ans	88,3 %	84,2 %	4 569
41 ans	86,9 %	82,4 %	4 731
40 ans	86 %	81,2 %	4 899

Source : Insee, Enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine et dont la position sociale a été observée à l'âge concerné et au moins un an après.

Lecture : 95,2 % des individus n'ont connu aucune mobilité sociale après l'âge de 50 ans ; la proportion est légèrement plus basse (93,6 %) si l'on considère la mobilité entre les PCS à un niveau plus détaillé (en distinguant non pas 6 mais 29 groupes sociaux).

Note : Les pourcentages sont pondérés.

La nomenclature des PCS est regroupée de façon standard, en distinguant les : agriculteurs, indépendants, cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers. Les épisodes d'inactivité et/ou de chômage ne sont pas considérés comme position sociale.

Les effectifs diffèrent selon les lignes car pour le calcul du taux d'immobilité à chaque âge, pour que l'individu soit pris en compte, il faut qu'on dispose au moins de deux observations sur sa carrière : si l'on prend l'exemple d'immobilité après 40 ans, tous les individus âgés de 41 ans et plus sont retenus dans le champ.

CHAPITRE 6 – ANNEXE 6.2.

La nomenclature des PCS – regroupement initial et révision proposée

TABLEAU A-6.2.1. – ***La nomenclature des PCS (distribution à l'âge de 49 ans), codage habituel***

PCS à 1 chiffre	PCS à 2 chiffres	**Hommes**	**Femmes**
Agriculteurs exploitants	10 - Agriculteurs	5,1	5
		(5,1 %)	**(5 %)**
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	21 - Artisans	4,7	2,1
	22 - Commerçants et assimilés	3,8	2,4
	23 - Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	1,1	0,1
		(9,6 %)	**(4,6 %)**
Cadres et professions intellectuelles supérieures	31 - Professions libérales	1,5	0,6
	33 - Cadres de la fonction publique	3,8	1
	34 - Professeurs, professions scientifiques	2,9	2,5
	35 - Professions de l'information, des arts et des spectacles	1	0,4
	37 - Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	5,3	2
	38 - Ingénieurs, cadres techniques d'entreprise	4,7	0,3
		(19,2 %)	**(6,8 %)**
Professions intermédiaires	42 - Instituteurs et assimilés	2,1	3,2
	43 - Professions intermédiaires de la santé et du travail social	1,4	3,9
	44 - Clergé, religieux	0	0
	45 - Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	2,2	1,4
	46 - Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	4,6	4,6
	47 - Techniciens	6,7	0,6
	48 - Contremaîtres, agents de maîtrise	4,4	0,5
		(21,4 %)	**(14,2 %)**
Employés	52 - Employés civils et agents de service de la fonction publique	4,2	8,2
	53 - Policiers et militaires	2,1	0,1
	54 - Employés administratifs d'entreprise	1,7	8,4
	55 - Employés de commerce	0,4	2,3
	56 - Personnels des services directs aux particuliers	0,5	8,9
		(8,9 %)	**(27,9 %)**
Ouvriers	62 - Ouvriers qualifiés de type industriel	8,1	2,3
	63 - Ouvriers qualifiés de type artisanal	5,8	1,2
	64 - Chauffeurs	3,9	0,1
	65 - Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et des transports	2,4	0,2
	67 - Ouvriers non qualifiés de type industriel	4,7	2,8
	68 - Ouvriers non qualifiés de type artisanal	1,2	0,2
	69 - Ouvriers agricoles	0,7	0,4
		(26,8 %)	**(7,2 %)**
Autres	84 - Elèves, étudiants	0	0,2
	89 - Personnes au chômage	1,4	3
	90 - Personnes inactives	7,2	30,7
	Echec	0,3	0,6
		(8,9 %)	**(34,5 %)**
Ensemble		100 %	100 %

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : À l'âge de 49 ans, 1,2 % des femmes exerçaient une profession d'ouvrière qualifiée de type artisanal ; 7,2 % des femmes faisaient partie du groupe des ouvriers.

Codage alternatif des PCS des employés et des ouvriers

La distinction des ouvriers selon leur niveau de qualification ne représente pas un véritable problème du fait que cette distinction est inscrite dans la nomenclature elle-même (voir le Tableau A-6.2.1.). Il n'en va pas de même pour les employés, dont la composition en termes de catégories sociales à 2 chiffres est assez hétérogène, en particulier pour les CS 52 et 53. Pour le reste, il est généralement admis de considérer la CS 54 comme faisant partie de la fraction qualifiée, et les CS 55 et 56 comme faisant partie de la fraction non qualifiée des employés (voir Burnod et Chenu, 2001 ; Razafindranovona, 2017).

Dans leur article reposant sur l'exploitation de l'enquête *Histoire de vie*, afin de séparer les fractions qualifiée et non qualifiée des employés et des ouvriers, Amossé et Chardon (2006) adoptent deux types de codages : un, plus précis, pour la profession à la date de l'enquête (où les auteurs ont procédé au codage direct des libellés des professions détaillées) et un autre, moins détaillé, pour les autres positions occupées par l'individu au cours de sa carrière (et où les informations disponibles ne permettaient pas le même degré de précision dans le codage). Sachant que leur article repose principalement sur l'emploi occupé à la date de l'enquête, tandis que la variable de carrière joue un rôle secondaire, cette hétérogénéité de codage ne représente pas un véritable problème. Dans notre cas, en revanche, étant donné que le poids accordé à la position au dernier emploi n'est pas plus grand que celui accordé aux positions occupées pendant le reste de la carrière, introduire une telle hétérogénéité de codage n'était pas souhaitable. Pour cette raison, nous avons préféré le codage moins précis mais harmonisé pour toutes les positions occupées pendant la vie active, en adoptant la seconde version – moins détaillée - du code d'Amossé et de Chardon (et que Thomas Amossé a eu la gentillesse de partager avec nous).

Les Tableaux A-6.2.2, A-6.2.3 et A-6.2.4. reprennent les variables utilisées et la façon dont leurs modalités ont été combinées pour séparer les fractions qualifiée et non qualifiée des employés, car la profession détaillée de l'enquêté n'était pas disponible. En plus de la PCS à 2 chiffres, il s'agit de la variable concernant la position professionnelle de l'enquêté, qui a été combinée avec la CS 52 afin d'essayer d'isoler notamment une partie des agents de service (les professions les moins qualifiées de cette catégorie), et de les ranger parmi les employés non qualifiés[1]. En revanche, c'est la variable de statut d'emploi qui a été croisée avec la CS 53, afin de repérer – certes, indirectement – les agents de sécurité, les professions les moins qualifiées de cette catégorie (travaillant par ailleurs souvent dans le secteur privé, d'où l'intérêt pour la variable de statut dans la profession)

[1] Cette information n'a toutefois pas été disponible pour décrire la position sociale des parents de l'enquêté.

afin de les classer également dans les rangs des non qualifiés.

TABLEAU A-6.2.2. – ***PCS à deux chiffres***

Séparation des travailleurs selon le niveau de qualification	
52	*Employés civils, agents de service de la fonction publique (n.q. si l_posit = 1)*
53	*Policiers et militaires (n.q. si l_statut = 4)*
54	Employés administratifs d'entreprise
55	Employés de commerce
56	Personnels des services directs aux particuliers
62	Ouvriers qualifiés de type industriel
63	Ouvriers qualifiés de type artisanal
64	Chauffeurs
65	Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et des transports
67	Ouvriers non qualifiés de type industriel
68	Ouvriers non qualifiés de type artisanal
69	Ouvriers agricoles

Légende

(grisé)	fraction non qualifiée
(blanc)	fraction qualifiée
italic	catégorie partagée entre les deux fractions (* n.q. = non qualifié.e)

TABLEAU A-6.2.3. – ***Position professionnelle***

Position professionnelle durant l'année concernée (variable l_posit)	
	Non concerné
1	Manœuvre ou ouvrier spécialisé
2	Ouvrier qualifié ou hautement qualifié; technicien d'atelier
3	Technicien (non cadre)
4	Agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP (non cadre), personnel de catégorie B de la fonction publique
5	Ingénieur ou cadre (les employés, techniciens, agents de maîtrise n'ayant pas la qualité de cadre ne devront pas se classer ici, même s'ils cotisent à une caisse de retraite des cadres), personnel de catégorie A de la fonction publique
6	Employé de bureau, employé de commerce, personnel de service, personnel de catégorie C ou D de la fonction publique
7	Autre cas

Note : variable croisée avec CS 52.

TABLEAU A-6.2.4. – ***Statut dans la profession***

Statut dans cette profession (variable l_statut)	
	Non concerné
1	Salarié de l'état
2	Salarié d'une collectivité locale (y.c. HLM, hôpitaux publics)
3	Salarié d'une entreprise publique ou nationale (y.c. Sécurité Sociale)
4	Salarié du secteur privé (autre que cas suivant en 5)
5	Salarié de sa propre entreprise ou salarié de son conjoint
6	Non Salarié : Aide ou aidait un membre de sa famille dans son travail sans être salarié
7	Non Salarié : A son compte, indépendant, employeur, gérant, associé d'une société, co-exploitant

Note : variable croisée avec CS 53.

Enfin, afin de vérifier le degré d'imprécision du codage retenu, en se centrant uniquement sur la position occupée à la date de l'enquête, nous avons appliqué les deux types de codage des professions des employés et des ouvriers : un que nous venons d'exposer (et qui est moins précis car il ne fait pas recours à la profession détaillée) et l'autre où l'on utilise la variable de Thomas Amossé (mobilisée dans Amossé et Chardon, 2006) qui distingue les ouvriers et les employés selon leur qualification à partir du codage très détaillé des libellés de professions (qui, pour rappel, n'a été effectué par l'auteur que pour la position à la date de l'enquête). Les Tableaux A-6.2.5. et A-6.2.6. montrent que les différences de codage ne sont pas très prononcées, et concernent notamment une partie de la population des employés non qualifiés dans le codage d'Amossé et de Chardon, qui, chez nous, en raison de la faible puissance discriminante de la variable l_posit, figurent dans le groupe des employés qualifiés. Hormis cette légère surestimation du niveau de qualification du groupe des employés et d'ouvriers, le codage moins précis s'avère donc suffisamment efficace pour permettre la séparation du travail qualifié et non qualifié dans ces milieux.

TABLEAU A-6.2.5. – ***Comparaison du codage en utilisant la variable d'Amossé et le codage selon la position et le statut dans l'emploi***

PCS	Codage AC	Codage MV
Valeurs manquantes	*0,2 %*	*0,1 %*
n	25	16
Agriculteur·rice·s exploitant·e·s	**1,9 %**	**1,9 %**
n	126	126
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	**3 %**	**3 %**
n	241	241
Cadres	**8,2 %**	**8,2 %**
n	691	691
Professions intermédiaires	**12,6 %**	**12,6 %**
n	1 045	1 045
Employé·e·s et ouvrier·e·s qualifié·e·s	**17%**	**17,4 %**
n	1 406	1 473
Employé·e·s et ouvrier·e·s non qualifié·e·s	**9,4 %**	**9,1 %**
n	855	797
Chômeur·euse·s	**4,8 %**	**4,8 %**
n	542	542
Inactif·ve·s	**35,9 %**	**35,9 %**
n	3 062	3 062
En formation	**6,9 %**	**6,9 %**
n	410	410
Ensemble	**100 %**	**100 %**
n	8 403	8 403

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 18 ans ou plus à la date d'enquête.

Lecture : En appliquant le codage précis à partir de la profession détaillée pour séparer les ouvriers et les employés selon leur niveau de qualification, nous observons que 9,4 % des individus font partie des employés et ouvriers non qualifiés, contre 9,1 % des individus lorsque l'on applique le codage plus simplifié.

Note : Codage AC se réfère au codage d'Amossé et de Chardon. Codage MV représente la solution retenue par Marta Veljkovic.

Les deux codages diffèrent ici uniquement dans la façon dont les catégories d'employés et d'ouvriers ont été différenciées selon leur niveau de qualification (pour le reste des catégories, c'est bien le codage retenu dans ce travail qui a été appliqué).

TABLEAU A-6.2.6. – ***Différences entre les deux types de codage***

Échelle	Nombre de différences	Ensemble	%	
Population	212	8 403	2,5 %	
Les deux catégories d'employés et ouvriers	212	2 270	9,3 %	
Codage AC / **Codage MV**	*Valeur manquante*	Fraction qualifiée	Fraction non qualifiée	Ensemble
Fraction qualifiée	4	1 336	133	1 473
Fraction non qualifiée	5	70	722	797
Ensemble	9	1 406	855	2 270

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 18 ans ou plus à la date d'enquête.

Lecture : Au total, les deux types de codage classent de façon différente 2,5 % de la population totale, soit 9,3 % des catégories ouvrières et employées. Ainsi, 133 individus qui sont dans le codage retenu dans le présent travail classés dans la fraction qualifiée de cette classe font plutôt partie de la fraction non qualifiée selon le codage d'Amossé et de Chardon.

Note : Codage AC se réfère au codage d'Amossé et de Chardon. Codage MV représente la solution retenue par Marta Veljkovic.

CHAPITRE 6 – ANNEXE 6.3.

Les biais de mémoire dans les enquêtes rétrospectives

Il existe deux façons principales de recueillir des informations sur les biographies et les parcours de vie des individus : les enquêtes prospectives et les enquêtes rétrospectives. Si les premières souffrent des biais introduits par les effets d'attrition, les secondes sont sujettes à des biais de mémoire et de sélection importants (Courgeau et Lelièvre, 1989b). Dans le premier cas, on perd progressivement des enquêtés (du fait de l'émigration et de la lassitude, par exemple), tandis que dans le second cas nous ne pouvons interroger que des individus survivants et des personnes n'ayant pas émigré avant l'interrogation (*ibid.*). Aucun de ces deux mécanismes – d'attrition et de sélection – n'est aléatoire : en touchant certaines parties de la société davantage que les autres, ils impliquent tous deux une image partielle de celle-ci. Ici, nous nous intéresserons uniquement aux biais associés aux enquêtes rétrospectives (à savoir, la sélection sociale des enquêtés, mais aussi les biais de mémoire) dont l'enquête *Histoire de vie* (Insee, 2003) fait partie. Pour résumer l'essentiel des développements qui suivent, tout en reconnaissant l'existence de divers biais importants dans les enquêtes faisant intensivement appel à la mémoire des individus, nous en relativisons la portée, car ils ne semblent pas fausser substantiellement les résultats auxquels on aboutit.

Les objections typiquement faites aux données biographiques sont multiples et viennent s'ajouter à celles qui concernent toute collecte de données d'enquête, à savoir les refus de participation, les non-réponses et les réponses du type « ne sait pas » (Auriat, 1996, p. 13), dont il était question dans la première partie de la thèse (voir l'Annexe 2.1. associée au chapitre 2). Ainsi, la **première** critique que l'on adresse aux données rétrospectives est qu'elles sont dites « tronquées à droite », car elles ne nous fournissent que des informations sur les événements qui ont survenu avant l'enquête, en laissant inconnue la suite du parcours (Courgeau et Lelièvre, 1989b). Cette situation est toutefois moins problématique que celle où les données seraient « tronquées à gauche », où les interrogations portent seulement sur le passé récent, et où l'on ne peut pas reconstruire tous les événements antérieurs à cette période (courte) couverte par les questions de l'enquête, alors même que les événements observés dans l'enquête sont fortement dépendants des événements qui remontent à un passé plus lointain (Courgeau et Lelièvre, 1989b). L'enquête *Histoire de vie* étant une enquête rétrospective ayant pour objectif de retracer l'ensemble des événements professionnels, familiaux et résidentiels connus par l'individu, nous connaissons l'intégralité du parcours de l'individu jusqu'au moment de l'interrogation, donc seul le problème de troncature à droite se pose.

Pour limiter, dans la mesure du possible, la portée de la troncature à droite, qui conduit entre autres au risque d'attribuer l'absence d'un événement à son retard, les enquêtes biographiques consistent le plus souvent à interroger des individus qui sont âgés, et pour qui nous pouvons imaginer que la plupart des événements d'intérêt se sont déjà produits. En outre, en interrogeant les individus au moment de leur retraite, on cherche à conférer « une homogénéité temporelle » à leurs évaluations rétrospectives (Laborde, Lelièvre et Vivier, 2007, p. 570) qui autrement seraient difficilement comparables. Or, l'enquête *Histoire de vie* est de ce point de vue spécifique, car elle porte sur des individus âgés de 18 ans ou plus. Les trajectoires des individus sont donc d'une durée très inégale et d'un degré de réalisation/achèvement très hétérogène. En simulant un cadre biographique plus typique, nous avons restreint nos observations aux individus âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête. Cette décision nous expose toutefois à la **seconde objection** la plus fréquente faite aux données rétrospectives, à savoir la sélection sociale des enquêtés, l'échantillon étant composé des seuls survivants et non-émigrés de la population d'intérêt. Néanmoins, différents tests empiriques qui ont consisté à comparer les données issues des enquêtes rétrospectives et les données administratives ont montré que la fiabilité des premières est très satisfaisante, que les deux mesures étaient globalement cohérentes, et que les biais introduits par les sorties d'observation par décès ou émigration étaient de ce fait mineurs (Carroll et Mayer, 1986, p. 326 ; Brée *et al.*, 2016 ; Andersson et Sobolev, 2013).

Le **troisième type** d'objections, qui concerne les biais de mémoire, est peut-être le plus sérieux : à la différence des deux premiers, qui remettent en question la *représentativité* des données rétrospectives, ici c'est leur *fiabilité* qui est en jeu. Cela implique une remise en cause de la qualité de la mesure, dont la validité est limitée soit en raison de l'oubli d'un événement, soit en raison de la mauvaise datation de celui-ci, aucune des deux erreurs ne relevant du hasard, mais bien de mécanismes sociaux sélectifs (Poulain, Riandey et Firdion, 1991). Plus généralement, cette distinction entre les types d'erreurs renvoie à une différence entre leurs sources : on distingue ainsi les erreurs *involontaires* (où l'omission ou l'information erronée n'ont pas été désirées) et les erreurs *volontaires* dans les déclarations des enquêtés (où il s'agit d'erreurs et d'omissions recherchées)[1] (Auriat, 1996, p. 17-19). Les sources des erreurs involontaires sont multiples, et renvoient souvent à la défaillance de la mémoire humaine (*ibid.*). Les erreurs volontaires sont, en revanche, le plus souvent associées au fait que l'individu cherche à donner une image de soi qui est « plus favorable que ne le ferait l'exacte vérité » (*ibid.*, p. 19). Les erreurs peuvent concerner trois dimensions de l'événement : son existence

[1] La réalité est parfois plus floue que ne le laisserait entendre une telle division : on pourrait omettre de mentionner un événement de façon involontaire, du fait que nous l'avons oublié, ou refoulé, car il nous a été trop douloureux.

(reconnaissance, nombre d'occurrences), sa datation et sa durée (Couppié et Demazière, 1995, p. 7). Quel que soit le type d'erreur, il convient d'en analyser les conditions d'apparition en fonction du type d'événements, des conditions de l'entretien et du questionnaire (Poulain, Riandey et Firdion, 1991). Les deux derniers éléments étant moins propres aux enquêtes rétrospectives[2], nous nous intéressons en particulier à la première dimension, qui renvoie aux erreurs de mémoire qui varient selon les différents faits « autobiographiques », tels que la mobilité résidentielle, la mobilité professionnelle ou encore la datation des événements démographiques, tels que le mariage ou la naissance des enfants[3] (Auriat, 1996, p. 14). En d'autres termes, les souvenirs (et les erreurs qui y sont associées) diffèrent selon le type d'événement, qui détermine en grande partie la nature de son empreinte dans la mémoire, preuve ultime du caractère social de celle-ci (Auriat, 1996, p. 151).

S'agissant des caractéristiques des événements qui sont susceptibles d'influencer la facilité de leur récupération rétrospective, on sait que parmi les facteurs qui jouent, et à part la charge émotionnelle d'un événement, on trouve par exemple le caractère unique/renouvelable d'un événement et le rythme qui le caractérise ; sa place par rapport

---

[2] Certaines études ont néanmoins montré que les obstacles principaux à dépasser en matière d'enquêtes rétrospectives tenaient précisément à ces autres sources d'erreurs, et consistaient à améliorer les conditions de l'entretien, la qualité du questionnaire et la formation des enquêteurs (Carroll et Mayer, 1986, p. 326). Ainsi, citons l'exemple d'une technique de réduction d'erreurs de mémoire qui a été aussi appliquée dans le questionnaire de l'enquête HDV : on propose à l'enquêté un calendrier biographique multidimensionnel, où il a la possibilité de situer simultanément les événements de plusieurs sphères de sa vie (résidentielle, familiale et professionnelle) sur une même grille temporelle, en lui demandant également d'indiquer les événements qui l'ont le plus marqué à ces différentes étapes de la vie. Le fait de restituer simultanément les événements de plusieurs domaines de vie et d'évoquer des événements-repères apparaît bénéfique, car cela améliore la précision de la mémoire (voir Lelièvre et Vivier, 2001, p. 1047-1048). Cela s'explique par la nature contextuelle des souvenirs, fondés sur des repères multiples et dont les temporalités sont mémorisées davantage en termes d'ordre relatif des différents événements qu'en termes de dates précises. Par conséquent, en utilisant des événements repères (qui peuvent être d'ordre privé ou d'ordre public) dont la trace dans la mémoire est relativement précise, l'individu peut corriger ou mieux cerner le moment où s'est produit un autre événement : par exemple, la date de naissance d'un enfant pourra servir comme repère de la date de déménagement (Auriat, 1996, p. 69-70; 150-151). Puisque c'est souvent cet ordre et non pas la temporalité en soi qui intéresse le chercheur, tant que celui-ci est bien restitué, peu importe la date précise de l'occurrence de l'événement.

[3] Il est à noter que ces observations concernant les déterminants et la variation des erreurs de mémoire selon les différents facteurs résultent de plusieurs démarches empiriques : premièrement, les auteurs comparent parfois les informations issues des données administratives (recensements, états civils, etc.) avec les données d'enquêtes, et en cas d'incohérence, assimilent les premières à la « vérité ». Un autre dispositif d'enquête pour identifier les erreurs de mémoire en mesure plutôt l'incohérence, et consiste à comparer les déclarations des individus interrogés à plusieurs reprises sur le même événement (une fois lorsqu'il correspondait à la situation actuelle, puis au moment où il relevait du passé), la première déclaration étant souvent considérée comme plus vraie. Enfin, nous avons identifié une troisième façon de procéder, en comparant les déclarations des individus au sein d'une même enquête sur des questions qui mesurent la même chose, mais qui ont des formulations et des organisations différentes. Il est évident qu'en aucun cas nous ne disposons d'information exacte sur ce qui s'est véritablement produit, car toute donnée enregistrée (par l'administration, par l'enquêteur ou par l'enquêté) est par définition déclarative et donc sujette à des erreurs. Le fait que l'on accorde moins de légitimité à la déclaration individuelle qu'à celle des autres acteurs mentionnés relève d'un autre biais, nullement inintéressant. La reconnaissance de ce biais a amené certains auteurs à parler d' « écart de mémoire » plutôt que d' « erreur de mémoire », en cherchant à détourner ainsi l'attention de la question de la fiabilité de l'information vers celle de sa construction sociale (Couppié et Demazière, 1995, p. 3).

à d'autres événements semblables (en termes de proximité et primauté) ; l'ancienneté de l'événement ; la fréquence et la durée d'exposition qui y sont associées[4] ; enfin, l'importance de cet événement pour la personne, voire le degré auquel elle est directement concernée jouent également sur son empreinte dans la mémoire (Auriat, 1996, p. 49-63 ; 152-157). Les événements récurrents sont paradoxalement plus durs à reconstruire, car ils créent des souvenirs « génériques », le souvenir global contribuant à sous-estimer le vrai nombre d'événements. Parmi ces événements en série (dont les épisodes professionnels font partie), on tend à mieux mémoriser les événements qui marquent le début de série (« effet de primauté ») et ceux qui sont les plus récents (« effets de proximité »), en oubliant ou en lissant la complexité des étapes intermédiaires. L'ancienneté d'un événement, mais aussi l'âge de l'individu au moment où il est survenu, interagissent au point de créer l'effet de génération chez le groupe de personnes qui en sont le plus directement concernées (*ibid.*). Enfin, le rythme d'un événement joue sur l'empreinte temporelle du souvenir, tout comme sur l'erreur qui lui est associée : s'agissant, par exemple, de rendre compte de la dernière fois où nous avons fait les courses au marché, on va reconstruire plus facilement le jour de semaine que la semaine, le mois ou l'année ; l'anniversaire, en revanche, constitue un événement-repère dont les trois unités temporelles (jour-mois-année) interagissent dans le souvenir (Auriat, 1996, p. 150-156). En termes plus sociologiques, on pourrait également penser que plus l'événement est « ritualisé » et donc institutionnellement encadré (voire, calé sur les rythmes collectifs), moins les erreurs seraient probables (Couppié et Demazière, 1995).

Concrètement et pour toutes les raisons évoquées, les erreurs sont moins fréquentes dans les déclarations des dates de mariage ou des dates de naissance des enfants que dans les datations des expériences de migration résidentielle. Les caractéristiques sociales des enquêtés n'y sont pas pour rien, car la qualité de l'information est plus importante lorsque c'est l'épouse, plutôt que son conjoint, qui fournit des informations sur la vie familiale ou le parcours migratoire, mais elle est optimale lorsque les deux conjoints confrontent leurs souvenirs (ce qui prouve l'effet de l'importance d'un événement et de son impact sur la vie de la personne dans la structuration de la mémoire associée) ; en outre, plus le couple est mobile géographiquement, plus les erreurs sont fréquentes ; plus l'épisode est court, plus il y a de risque d'oubli (Poulain, Riandey et Firdion, 1991), ce qui confirme empiriquement l'effet de la fréquence et de la durée d'un événement sur la trace qu'il laisse dans la mémoire. Les effets de ces erreurs de datation sont néanmoins très modérés, ce qui

[4] Les épisodes courts (de mobilité résidentielle par exemple) tendent à être plus souvent omis à moins qu'ils ne soient accompagnés par des circonstances remarquables ou spécifiques qui les rendent particulièrement visibles : pour reprendre l'exemple de l'auteur, un séjour outre-mer de quatre mois sera ainsi plus facilement mémorisable qu'une mobilité qui ne serait pas accompagnée d'un déplacement contextuel aussi important (Auriat, 1996, p. 154).

s'explique sans doute en partie par le fait que « la mémoire semble [donc] fiable, là où l'analyse l'exige », à savoir que les erreurs de datation des différents événements préservent l'ordre logique et chronologique de ceux-ci (Courgeau, 1991, p. 103). Sachant que, contrairement aux modèles de durée, c'est l'ordre chronologique plutôt que la datation précise des différents épisodes d'emploi qui nous importe le plus dans l'analyse de séquences telle que nous la mobilisons dans le présent travail, cela représente un point essentiel.

En effet, pour revenir au sujet qui nous intéresse le plus ici, à savoir les erreurs des déclarations liées à la vie professionnelle, il apparaît que les réponses à ces questions sont souvent faussées intentionnellement, lorsque les individus cherchent à effacer ou à raccourcir les épisodes de leurs parcours qui sont peu valorisés socialement, comme par exemple l'inactivité (Auriat, 1996, p. 139). En d'autres termes, dans leurs récits, les individus cherchent spontanément à faire correspondre le cours et les caractéristiques de leur vie à l'ordre normatif qui les régit (Manzoni *et al.*, 2010, p. 44). Selon Thélot (1989), le temps passé dans une situation d'emploi ou de non-emploi est le facteur déterminant de la fiabilité de l'information qui lui est associée. Les épisodes plus courts donnent lieu à un souvenir plus fragile que les épisodes plus longs, dont on peut imaginer qu'ils sont plus structurants de l'ensemble du parcours[5]. Ainsi, si les réponses des personnes avec des emplois stables apparaissent plus fiables et cohérentes, il ne s'agit certainement pas d'un indicateur de la plus grande qualité de leur mémoire, mais bien d'un effet de la qualité de leur situation professionnelle qui est le principal déterminant de la qualité du souvenir (Auriat, 1996, p. 143). En outre, la tendance générale de la raison humaine à simplifier plutôt qu'à complexifier les événements conduit plus souvent à sous-estimer qu'à surestimer le nombre de transitions qui ont eu lieu, impliquant qu'au fil du temps, les carrières qui ressortent des déclarations des enquêtés tendent à apparaître plus simples et moins turbulentes qu'elles ne l'étaient en réalité[6] (Couppié et Demazière, 1995 ; Manzoni *et al.*, 2010, p. 44-47). De façon analogue, les carrières qui sont plus simples (c'est-à-dire, composées d'un petit nombre de transitions) tendent à être décrites de façon plus cohérente et moins erronée que les carrières plus complexes. Étonnamment, le genre et l'âge n'ont pas d'incidence significative sur les erreurs de déclaration, qui dépendent

---

[5] En outre, l'auteur rappelle qu'une incohérence et une erreur de déclaration peuvent résulter du caractère flou d'une situation. On peut imaginer qu'un épisode court de travail précaire exercé ponctuellement serait plus facilement assimilable à une période de chômage ou d'inactivité qu'à une situation de travail stable à temps plein : l'absence d'ambigüité dans le caractère social d'une situation serait donc associée à l'absence d'ambiguïté dans les déclarations la concernant.

[6] La volatilité croissante des carrières au fil du temps pourrait ainsi en partie être surestimée du fait des erreurs de mémoire, car les enquêtés ont tendance à minimiser le nombre de transitions associées au début de la vie active (plus éloignées temporellement et donc plus sujettes aux simplifications) et à mieux restituer les étapes récentes de la carrière (Manzoni *et al.*, 2010, p. 47).

principalement du nombre de transitions et de la fréquence des épisodes de chômage vécus au cours de la carrière (Manzoni *et al.*, 2010, p. 52).

Nous avons néanmoins de bonnes raisons de penser que les implications de ces différents biais sur les résultats demeurent limitées, au moins dans le cadre de notre étude. Tout d'abord, s'il est vrai que les enquêtés sous-estiment la complexité des carrières, il n'y a pas de raison de penser que leurs déclarations et les erreurs qui en font partie effacent les différences entre les carrières stables d'une part (restituées avec la plus grande précision) et les carrières complexes et turbulentes (restituées certes sous forme simplifiée, mais avec une logique sociale néanmoins préservée). En outre, contrairement à l'hypothèse d'une simplification déclarative accrue des parcours avec l'âge en raison de la hausse de l'écart temporel entre l'événement et le moment auquel il est évoqué, l'âge ne semble pas jouer un rôle important dans la fréquence des erreurs de déclaration, et il n'y a donc pas de raison de penser que les individus plus jeunes de notre échantillon reconstruiraient avec une précision significativement plus élevée leurs carrières que les personnes plus âgées au moment de l'interrogation. Enfin, ce sont notamment les épisodes de chômage et de transitions fréquentes qui sont plus fréquemment associés à une incohérence de déclarations, mais du fait de leur moindre importance dans les carrières des individus appartenant à des générations retenues dans notre échantillon (voir le chapitre 4), cela ne devrait pas perturber de façon importante nos résultats[7]. Enfin, étant intéressée par les trajectoires de classe et non pas par des trajectoires d'emploi à proprement parler, nous sommes d'autant moins préoccupée par de telles omissions.

En définitive, ces différentes observations alimentent la théorie des « empreintes », qui consiste à souligner le caractère social de la mémoire, impliquant que les erreurs de mémoire prennent des formes non aléatoires qui varient en fonction des caractéristiques particulières des événements à mémoriser : « autrement dit, des éléments différents laissent des traces différentes […] » (Auriat, 1996, p. 151). En poussant cette réflexion plus loin, les erreurs de mémoire peuvent dès lors être considérées comme un phénomène plutôt épistémologique que méthodologique, car elles engagent le et relèvent du processus de la construction subjective des biographies et de leur sens, autant individuel que social (Couppié et Demazière, 1995 ; Mercklé et Octobre, 2015). On aurait alors (à tort) tendance à chercher à corriger la matière empirique qui devrait en réalité être analysée. Les auteurs attribuent ceci à une double illusion :

[7] Il n'en va pas de même pour les périodes d'inactivité, fortement structurantes des parcours féminins dans ces générations. Du fait de leur datation facilitée par leur association à des événements démographiques familiaux, et en raison de leur durée souvent importante, nous n'avons pas de raisons de penser que leur traitement rétrospectif serait assimilable à celui des épisodes plus ou moins longs de chômage.

essentialiste (car nous supposons, en parlant des erreurs de mémoire, qu'il existe une vérité absolue) et biographique (car nous interprétons toute incohérence comme signe d'erreur[8]). Même si, en l'état, on ne peut déterminer ce qui relève d'un véritable changement de comportement, de l'évolution de son empreinte subjective ou d'une « simple » erreur de mémoire, au lieu d'y chercher une preuve de futilité de tout effort de connaître l'histoire de vie, il faudrait interpréter ces « erreurs » comme l'ultime preuve du processus temporel de construction et de narration de l'histoire personnelle, qui se produit avec l'âge (Mercklé et Octobre, 2015, p. 582). À moins de tomber dans un relativisme complet, il nous semble important de considérer le récit que l'individu fait de sa vie comme crédible, ou du moins révélateur des logiques sociales dont il est le produit.

[8] Cet impératif de la cohérence et l'illusion biographique à laquelle il est susceptible de donner lieu ont été abordés dans l'article fameux que Bourdieu a dédié à la question (Bourdieu, 1986).

CHAPITRE 7 – ANNEXE 7.1.

Les mesures de la qualité de partition associées à la typologie des destins de classe

La librairie *WeightedCluster* (Studer, 2013) propose différentes mesures de la qualité d'une partition (voir le Tableau A-7.1.1.). Les Tableaux A-7.1.2. et A-7.1.3. présentent les valeurs de ces statistiques selon les différents types de coûts appliqués (en privilégiant le temps, l'ordre ou bien l'équilibre entre les deux) et selon la méthode choisie pour regrouper les séquences (en utilisant le *clustering* hiérarchique, *i.e.* le critère de Ward et l'algorithme PAM). La solution finalement retenue figure à la toute fin du tableau (label « MV »). Dans les lignes de ces tableaux, on retrouve les différentes mesures de la qualité de la partition présentées dans le Tableau A-7.1.1., tandis que les deux colonnes principales indiquent respectivement le premier et le second nombre optimal de groupes à retenir dans la partition selon ces différentes mesures et les valeurs des statistiques de la qualité qui leur sont associées[1] (Studer, 2012, p. 89).

TABLEAU A-7.1.1. – ***Mesures de la qualité de la partition (Studer, 2012)***

Nom	Abrv.	Étendue	Min/Max	Interprétation
Point Biserial Correlation	PBC	$[-1;1]$	Max	Mesure de la capacité du clustering à reproduire les distances.
Hubert's Gamma	HG	$[-1;1]$	Max	Mesure de la capacité du clustering à reproduire les distances (ordre de grandeur).
Hubert's Somers D	HGSD	$[-1;1]$	Max	Mesure de la capacité du clustering à reproduire les distances (ordre de grandeur) avec prise en compte des égalités sur les distances.
Hubert's C	HC	$[0;1]$	Min	Écart entre la partition obtenue et la meilleure partition qu'il serait théoriquement possible d'obtenir avec ce nombre de groupes et ces distances.
Average Silhouette Width	ASW	$[-1;1]$	Max	Cohérence des assignations. Une cohérence élevée indique des distances intergroupes élevées et une forte homogénéité intragroupe.
Calinski-Harabasz index	CH	$[0;+\infty[$	Max	Pseudo F calculé à partir des distances.
Calinski-Harabasz index	CHsq	$[0;+\infty[$	Max	Idem que précédant, mais en utilisant les distances *au carré*.
Pseudo R^2	R2	$[0;1]$	Max	Part de la dispersion expliquée par la solution de clustering (uniquement pour comparer des partitions avec nombre de groupes identiques).
Pseudo R^2	R2sq	$[0;1]$	Max	Idem que précédant, mais en utilisant les distances *au carré*.

Source : Tableau repris de Studer (2012, p. 85).

[1] Le lecteur intéressé pourra se référer à Studer (Studer, 2012, p. 84-92) pour plus de détails sur le calcul et l'interprétation de ces différentes mesures de la qualité de la partition.

TABLEAU A-7.1.2. – *Mesures de la qualité de la partition (hommes)*

Mesures de la qualité de la partition et deux solutions optimales pour la taille de la partition selon les différentes mesures de distance

Clustering hiérarchique (maximisation du critère local)					**Hommes**	Clustering Partitionning Around Medoids - PAM (maximisation du critère global)			
I. Levenshtein I / NEUTRE	* indel = 1, subst.costs = constant								
mesure	*n de groupes*	*stat.*	*n de groupes*	*stat.*	*mesure*	*n de groupes*	*stat.*	*n de groupes*	*stat.*
a) Ward	solution 1		solution 2		**b) PAM**	solution 1		solution 2	
PBC	7	7.91E-01	6	7.85E-01	PBC	6	8.00E-01	9	7.76E-01
HG	20	9.52E-01	19	9.50E-01	HG	9	9.55E-01	10	9.52E-01
HGSD	20	9.49E-01	19	9.47E-01	HGSD	9	9.52E-01	10	9.49E-01
ASW	**7**	**4.60E-01**	**6**	**4.46E-01**	**ASW**	**6**	**4.66E-01**	**5**	**4.20E-01**
ASWw	7	4.60E-01	6	4.46E-01	ASWw	6	4.66E-01	5	4.20E-01
CH	2	1.22E+06	4	1.22E+06	CH	6	1.13E+06	4	1.12E+06
R2	20	6.17E-01	19	6.11E-01	R2	20	6.24E-01	19	6.20E-01
CHsq	6	2.49E+06	7	2.41E+06	CHsq	6	2.72E+06	7	2.53E+06
R2sq	20	8.18E-01	19	8.14E-01	R2sq	20	8.26E-01	19	8.22E-01
HC	7	5.51E-02	6	6.06E-02	HC	6	5.18E-02	9	5.23E-02
II.a Time matters / Hamming simple	* no indels, subst. costs = constant								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	6	7.54E-01	9	7.52E-01	PBC	6	7.95E-01	9	7.77E-01
HG	20	9.49E-01	19	9.47E-01	HG	9	9.54E-01	10	9.50E-01
HGSD	20	9.46E-01	19	9.45E-01	HGSD	9	9.51E-01	10	9.48E-01
ASW	**6**	**4.31E-01**	**5**	**4.05E-01**	**ASW**	**6**	**4.63E-01**	**7**	**4.17E-01**
ASWw	6	4.31E-01	5	4.05E-01	ASWw	6	4.63E-01	7	4.17E-01
CH	4	1.18E+06	2	1.16E+06	CH	6	1.12E+06	4	1.11E+06
R2	20	6.07E-01	19	6.03E-01	R2	20	6.16E-01	19	6.10E-01
CHsq	6	2.33E+06	5	2.29E+06	CHsq	6	2.66E+06	7	2.48E+06
R2sq	20	8.11E-01	19	8.06E-01	R2sq	20	8.20E-01	19	8.14E-01
HC	10	6.85E-02	20	6.90E-02	HC	9	5.33E-02	6	5.63E-02
II.b. Time matters / Hamming with TRATE	* no indels, subst. costs définis selon les taux de transition								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	7	7.87E-01	6	7.83E-01	PBC	6	7.98E-01	9	7.77E-01
HG	17	9.53E-01	16	9.50E-01	HG	9	9.50E-01	10	9.47E-01
HGSD	17	9.53E-01	16	9.50E-01	HGSD	9	9.50E-01	10	9.47E-01
ASW	**7**	**4.53E-01**	**6**	**4.44E-01**	**ASW**	**6**	**4.67E-01**	**5**	**4.26E-01**
ASWw	7	4.53E-01	6	4.44E-01	ASWw	6	4.67E-01	5	4.26E-01
CH	2	1.23E+06	4	1.20E+06	CH	4	1.14E+06	6	1.14E+06
R2	20	6.14E-01	19	6.09E-01	R2	20	6.21E-01	19	6.15E-01
CHsq	6	2.44E+06	5	2.36E+06	CHsq	6	2.74E+06	7	2.54E+06
R2sq	20	8.16E-01	19	8.12E-01	R2sq	20	8.23E-01	19	8.18E-01
HC	17	5.50E-02	16	5.71E-02	HC	9	5.22E-02	6	5.38E-02
II.c. Time matters / Hamming Dynamic	* no indels, subst.cost = time-varying transition rates								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	7	7.91E-01	6	7.85E-01	PBC	6	8.01E-01	9	7.75E-01
HG	20	9.57E-01	19	9.56E-01	HG	9	9.49E-01	10	9.46E-01
HGSD	20	9.57E-01	19	9.56E-01	HGSD	9	9.49E-01	10	9.46E-01
ASW	**7**	**4.60E-01**	**6**	**4.47E-01**	**ASW**	**6**	**4.71E-01**	**5**	**4.30E-01**
ASWw	7	4.60E-01	6	4.47E-01	ASWw	6	4.71E-01	5	4.30E-01
CH	2	1.25E+06	4	1.21E+06	CH	5	1.15E+06	6	1.15E+06
R2	20	6.19E-01	19	6.14E-01	R2	20	6.23E-01	19	6.17E-01
CHsq	6	2.44E+06	5	2.38E+06	CHsq	6	2.77E+06	7	2.56E+06
R2sq	20	8.20E-01	19	8.16E-01	R2sq	20	8.25E-01	19	8.19E-01
HC	20	5.27E-02	19	5.35E-02	HC	6	5.18E-02	9	5.32E-02
III.a. Order matters / Levenshtein II	* no subst. costs, only indels								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	7	7.62E-01	6	7.53E-01	PBC	6	7.91E-01	5	7.52E-01
HG	18	9.61E-01	17	9.60E-01	HG	11	9.58E-01	10	9.56E-01
HGSD	18	9.58E-01	17	9.57E-01	HGSD	11	9.55E-01	10	9.53E-01
ASW	**7**	**4.67E-01**	**6**	**4.54E-01**	**ASW**	**6**	**4.96E-01**	**5**	**4.53E-01**
ASWw	7	4.67E-01	6	4.54E-01	ASWw	6	4.96E-01	5	4.53E-01
CH	4	1.35E+06	2	1.33E+06	CH	4	1.39E+06	6	1.37E+06
R2	20	6.56E-01	19	6.51E-01	R2	20	6.68E-01	19	6.63E-01
CHsq	6	3.07E+06	7	2.98E+06	CHsq	6	3.63E+06	7	3.25E+06
R2sq	20	8.58E-01	19	8.54E-01	R2sq	20	8.64E-01	19	8.61E-01
HC	18	4.60E-02	17	4.70E-02	HC	6	3.96E-02	11	4.78E-02
III.b. Order matters / STD (solution standard)	* indel = 1, subst. costs définis selon les taux de transitions								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	7	7.91E-01	6	7.86E-01	PBC	6	7.94E-01	7	7.52E-01
HG	15	9.59E-01	14	9.54E-01	HG	10	9.58E-01	11	9.53E-01
HGSD	15	9.59E-01	14	9.54E-01	HGSD	10	9.58E-01	11	9.53E-01
ASW	**7**	**4.77E-01**	**6**	**4.72E-01**	**ASW**	**6**	**4.99E-01**	**5**	**4.59E-01**
ASWw	7	4.77E-01	6	4.72E-01	ASWw	6	4.99E-01	5	4.59E-01
CH	4	1.41E+06	5	1.35E+06	CH	4	1.39E+06	6	1.38E+06
R2	20	6.56E-01	19	6.52E-01	R2	20	6.67E-01	19	6.65E-01
CHsq	6	3.18E+06	7	3.07E+06	CHsq	6	3.71E+06	7	3.36E+06
R2sq	20	8.57E-01	19	8.52E-01	R2sq	20	8.64E-01	19	8.63E-01
HC	15	4.05E-02	14	4.47E-02	HC	6	3.74E-02	10	4.17E-02
III.c. Order matters / MV (solution retenue)	* indel = 1, subst. costs définis par l'utilisateur								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	7	7.31E-01	6	7.25E-01	PBC	6	7.63E-01	8	7.35E-01
HG	20	9.60E-01	19	9.57E-01	HG	8	9.55E-01	9	9.50E-01
HGSD	20	9.60E-01	19	9.57E-01	HGSD	8	9.55E-01	9	9.50E-01
ASW	**7**	**4.56E-01**	**6**	**4.41E-01**	ASW	6	4.91E-01	8	4.63E-01
ASWw	7	4.56E-01	6	4.41E-01	**ASWw**	**6**	**4.91E-01**	**8**	**4.63E-01**
CH	2	1.48E+06	4	1.37E+06	CH	2	1.56E+06	6	1.45E+06
R2	20	6.59E-01	19	6.54E-01	R2	20	6.71E-01	19	6.66E-01
CHsq	7	3.25E+06	6	3.21E+06	CHsq	6	3.89E+06	8	3.69E+06
R2sq	20	8.60E-01	19	8.56E-01	R2sq	20	8.68E-01	19	8.64E-01
HC	20	3.67E-02	19	3.95E-02	HC	8	3.75E-02	6	3.78E-02

TABLEAU A-7.1.3. – *Mesures de la qualité de la partition (femmes)*

Mesures de la qualité de la partition et deux solutions optimales pour la taille de la partition selon les différentes mesures de distance

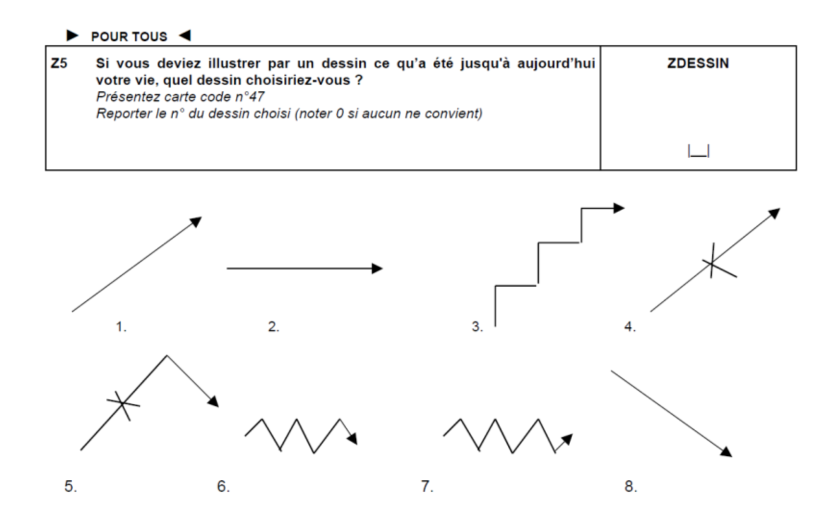
Clustering hiérarchique (maximisation du critère local) — **Femmes** — Clustering Partitionning Around Medoids - PAM (maximisation du critère global)

mesure	*n de groupes*	*stat.*	*n de groupes*	*stat.*	*mesure*	*n de groupes*	*stat.*	*n de groupes*	*stat.*
I. Levenshtein I / NEUTRE	* indel = 1, subst.costs = constant								
a) Ward	solution 1		solution 2		**b) PAM**	solution 1		solution 2	
PBC	9	7.35E-01	7	7.35E-01	PBC	7	7.71E-01	6	7.40E-01
HG	10	9.31E-01	9	9.26E-01	HG	7	9.27E-01	20	9.16E-01
HGSD	10	9.28E-01	9	9.22E-01	HGSD	7	9.23E-01	20	9.12E-01
ASW	**7**	**4.15E-01**	**8**	**3.96E-01**	**ASW**	**7**	**4.38E-01**	**6**	**4.19E-01**
ASWw	7	4.15E-01	8	3.96E-01	ASWw	7	4.38E-01	6	4.19E-01
CH	2	1.12E+06	3	1.07E+06	CH	5	1.04E+06	6	1.03E+06
R2	20	5.99E-01	19	5.94E-01	R2	20	6.12E-01	19	6.06E-01
CHsq	7	2.10E+06	6	2.08E+06	CHsq	7	2.27E+06	6	2.26E+06
R2sq	20	8.00E-01	19	7.93E-01	R2sq	20	8.15E-01	19	8.11E-01
HC	10	6.84E-02	9	7.20E-02	HC	7	6.09E-02	6	8.66E-02
II.a Time matters / Hamming simple	* no indels, subst. costs = constant								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	9	7.34E-01	7	7.34E-01	PBC	7	7.70E-01	6	7.39E-01
HG	16	9.24E-01	18	9.23E-01	HG	7	9.25E-01	20	9.12E-01
HGSD	16	9.20E-01	18	9.20E-01	HGSD	7	9.21E-01	20	9.08E-01
ASW	**7**	**4.12E-01**	**8**	**3.92E-01**	**ASW**	**7**	**4.37E-01**	**6**	**4.17E-01**
ASWw	7	4.12E-01	8	3.92E-01	ASWw	7	4.37E-01	6	4.17E-01
CH	2	1.11E+06	3	1.04E+06	CH	5	1.02E+06	6	1.01E+06
R2	20	5.93E-01	19	5.89E-01	R2	20	6.07E-01	19	6.02E-01
CHsq	6	1.98E+06	7	1.98E+06	CHsq	7	2.23E+06	6	2.22E+06
R2sq	20	7.89E-01	19	7.83E-01	R2sq	20	8.10E-01	19	8.05E-01
HC	9	8.04E-02	8	8.52E-02	HC	7	6.22E-02	6	8.77E-02
II.b. Time matters / Hamming with TRATE	* no indels, subst. costs définis selon les taux de transition								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	7	7.33E-01	6	7.25E-01	PBC	7	7.67E-01	6	7.40E-01
HG	20	9.07E-01	19	9.03E-01	HG	7	9.14E-01	10	9.08E-01
HGSD	20	9.07E-01	19	9.03E-01	HGSD	7	9.14E-01	10	9.08E-01
ASW	**7**	**4.20E-01**	**6**	**3.99E-01**	**ASW**	**7**	**4.37E-01**	**6**	**4.19E-01**
ASWw	7	4.20E-01	6	3.99E-01	ASWw	7	4.37E-01	6	4.19E-01
CH	2	1.05E+06	4	1.01E+06	CH	4	1.04E+06	5	1.03E+06
R2	20	5.94E-01	19	5.87E-01	R2	20	6.09E-01	19	6.04E-01
CHsq	7	2.02E+06	6	2.01E+06	CHsq	6	2.26E+06	7	2.25E+06
R2sq	20	7.91E-01	19	7.85E-01	R2sq	20	8.12E-01	19	8.07E-01
HC	7	8.94E-02	6	9.58E-02	HC	7	6.41E-02	6	8.59E-02
II.c. Time matters / Hamming Dynamic	* no indels, subst.cost = time-varying transition rates								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	7	7.47E-01	6	7.37E-01	PBC	7	7.69E-01	6	7.41E-01
HG	20	9.04E-01	14	9.04E-01	HG	7	9.16E-01	10	9.09E-01
HGSD	20	9.04E-01	14	9.04E-01	HGSD	7	9.16E-01	10	9.09E-01
ASW	**7**	**4.29E-01**	**6**	**4.06E-01**	**ASW**	**7**	**4.40E-01**	**6**	**4.21E-01**
ASWw	7	4.29E-01	6	4.06E-01	ASWw	7	4.40E-01	6	4.21E-01
CH	2	1.11E+06	3	1.08E+06	CH	5	1.04E+06	6	1.03E+06
R2	20	5.91E-01	19	5.86E-01	R2	20	6.10E-01	19	6.05E-01
CHsq	7	2.11E+06	6	2.09E+06	CHsq	6	2.28E+06	7	2.27E+06
R2sq	20	7.90E-01	19	7.86E-01	R2sq	20	8.13E-01	19	8.08E-01
HC	7	7.80E-02	6	8.58E-02	HC	7	6.26E-02	6	8.49E-02
III.a. Order matters / Levenshtein II	* no subst. costs, only indels								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	7	7.02E-01	6	6.94E-01	PBC	6	7.51E-01	5	7.27E-01
HG	20	9.34E-01	19	9.31E-01	HG	19	9.35E-01	15	9.32E-01
HGSD	20	9.30E-01	19	9.27E-01	HGSD	19	9.31E-01	15	9.28E-01
ASW	**7**	**4.19E-01**	**6**	**3.99E-01**	**ASW**	**6**	**4.57E-01**	**5**	**4.21E-01**
ASWw	7	4.19E-01	6	3.99E-01	ASWw	6	4.57E-01	5	4.21E-01
CH	2	1.20E+06	4	1.16E+06	CH	4	1.29E+06	6	1.28E+06
R2	20	6.45E-01	19	6.38E-01	R2	20	6.58E-01	19	6.54E-01
CHsq	7	2.60E+06	6	2.53E+06	CHsq	6	3.19E+06	8	3.12E+06
R2sq	20	8.44E-01	19	8.39E-01	R2sq	19	8.55E-01	20	8.55E-01
HC	20	7.23E-02	9	7.31E-02	HC	6	5.49E-02	10	6.83E-02
III.b. Order matters / STD (solution standard)	* indel = 1, subst. costs définis selon les taux de transitions								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	7	7.42E-01	8	7.31E-01	PBC	6	7.45E-01	5	7.19E-01
HG	20	9.26E-01	19	9.24E-01	HG	11	9.27E-01	10	9.24E-01
HGSD	20	9.26E-01	19	9.24E-01	HGSD	11	9.27E-01	10	9.24E-01
ASW	**7**	**4.40E-01**	**6**	**4.15E-01**	**ASW**	**6**	**4.55E-01**	**5**	**4.19E-01**
ASWw	7	4.40E-01	6	4.15E-01	ASWw	6	4.55E-01	5	4.19E-01
CH	2	1.23E+06	5	1.22E+06	CH	6	1.28E+06	5	1.28E+06
R2	20	6.47E-01	19	6.43E-01	R2	20	6.57E-01	19	6.52E-01
CHsq	7	2.81E+06	8	2.66E+06	CHsq	6	3.18E+06	8	3.13E+06
R2sq	20	8.48E-01	19	8.44E-01	R2sq	20	8.56E-01	19	8.53E-01
HC	8	5.91E-02	7	5.98E-02	HC	6	6.01E-02	11	6.21E-02
III.c. Order matters / MV (solution retenue)	* indel = 1, subst. costs définis par l'utilisateur								
a) Ward					**b) PAM**				
PBC	7	6.89E-01	6	6.76E-01	PBC	7	7.39E-01	6	7.12E-01
HG	14	9.30E-01	13	9.25E-01	HG	7	9.47E-01	10	9.26E-01
HGSD	14	9.30E-01	13	9.25E-01	HGSD	7	9.47E-01	10	9.26E-01
ASW	**7**	**4.14E-01**	**6**	**3.90E-01**	**ASW**	**7**	**4.65E-01**	**6**	**4.43E-01**
ASWw	7	4.14E-01	6	3.90E-01	ASWw	7	4.65E-01	6	4.43E-01
CH	2	1.28E+06	3	1.21E+06	CH	5	1.32E+06	6	1.31E+06
R2	20	6.47E-01	19	6.44E-01	R2	20	6.57E-01	19	6.52E-01
CHsq	7	2.89E+06	8	2.78E+06	CHsq	7	3.50E+06	8	3.28E+06
R2sq	20	8.44E-01	19	8.41E-01	R2sq	20	8.56E-01	19	8.53E-01
HC	14	5.27E-02	13	5.54E-02	HC	7	3.44E-02	10	5.61E-02

Chapitre 7 – Annexe 7.2.

Dessin de vie et liberté de choisir le cours de sa vie

A. Question sur le dessin choisi pour illustrer le cours de sa vie



► POUR TOUS ◄

Z5	**Si vous deviez illustrer par un dessin ce qu'a été jusqu'à aujourd'hui votre vie, quel dessin choisiriez-vous ?** *Présentez carte code n°47* *Reporter le n° du dessin choisi (noter 0 si aucun ne convient)*	**ZDESSIN** |_|

Note **:** ces dessins ont été accompagnés par les descriptions correspondantes soulignant le caractère de la trajectoire vécue.

B. Question sur le degré de contrôle dans le choix du cours de sa vie

► **POUR TOUS** ◄

Z4 **Certaines personnes se sentent libres de choisir le cours de leur vie. Et vous ? Comment vous situez-vous sur cette échelle ?**
Présentez carte code n°46
Reporter la position choisie dans le bac ci-contre.

1.	2.	3.	4.	5.	6.
Pas du tout libre					Tout à fait libre

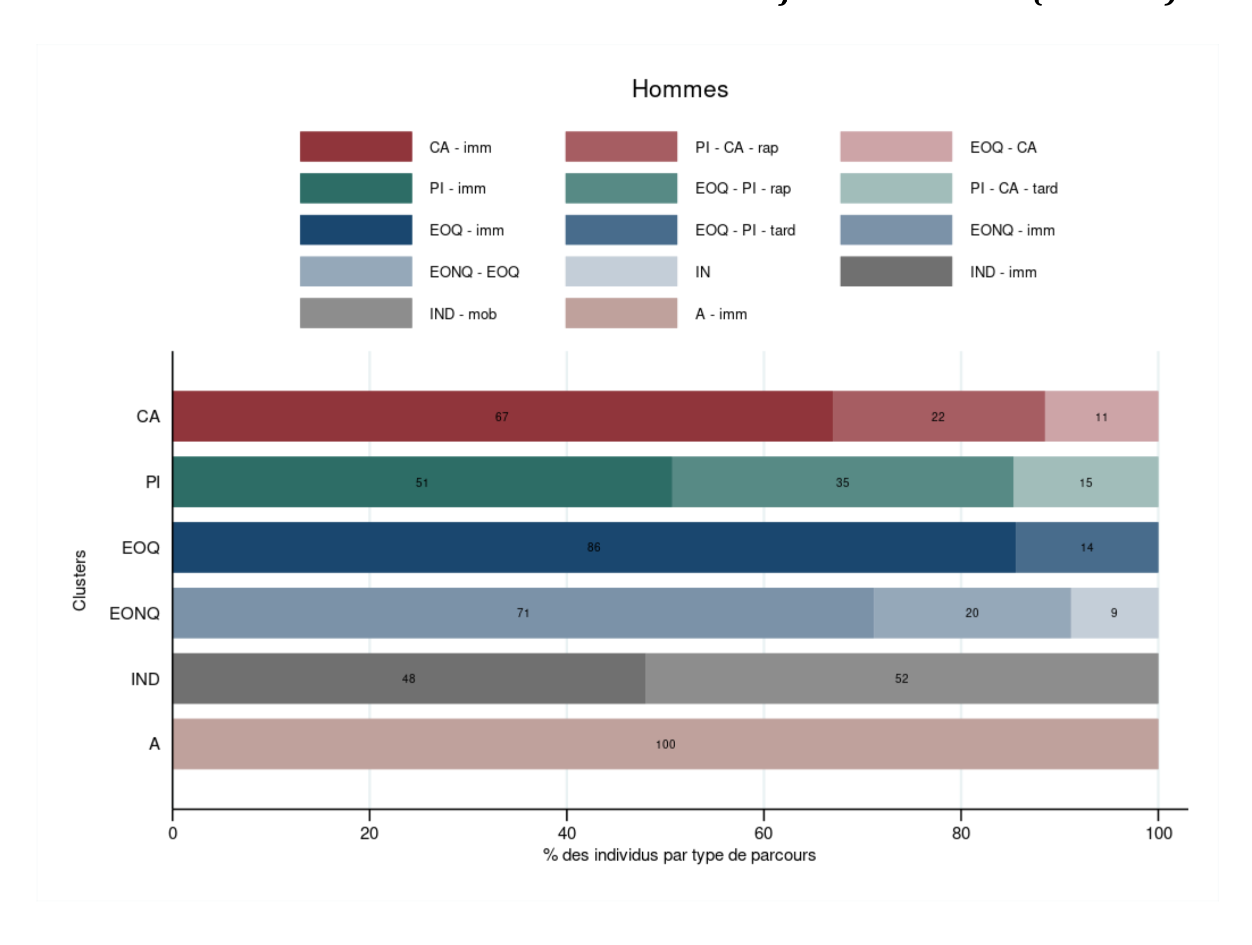
ZLIBRE

|__|

CHAPITRE 7 – ANNEXE 7.3.

Profils sociaux des sous-clusters

FIGURE A-7.3.1. – ***Distribution des clusters selon la trajectoire de classe (hommes)***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date d'enquête.

Lecture : Parmi les hommes faisant partie du cluster des « indépendants », 48 % ont des trajectoires de classe marquées par l'immobilité sociale, là où 52 % y ont accédé par mobilité.

TABLEAU A-7.3.1. – ***La composition sociale des sous-clusters masculins : cadres et professions intermédiaires***

Cadres		**CA - imm**	**PI - CA - rap**	**EOQ - CA**
		%	*%*	*%*
Diplôme	*Missing*	*0,3*	*0*	*0*
	Sans diplôme ou primaire	0,4	0	6,6
	Secondaire - 1er cycle	6,6	10,5	25,5
	Secondaire - 2ème cycle	11,2	26,9	48,5
	Supérieur	81,5	62,6	19,4
Origine_père	*Missing*	*6,1*	*14,1*	*14,7*
	Cadres	24,9	10,3	12,8
	Professions intermédiaires	19,7	16	17,3
	Employés et ouvriers qualifiés	19,6	37,6	15,6
	Employés et ouvriers non qualifiés	6	10	20
	Indépendants	16,9	4,6	7,5
	Agriculteurs exploitants	6,9	7,3	12,1
Origine_mère	*Missing*	*25,1*	*23,5*	*34,7*
	Cadres et Professions intermédiaires	10,8	1	4,8
	Employées et ouvrières qualifiées	8,6	11,9	9,9
	Employées et ouvrières non qualifiées	1,4	1,2	15,7
	Indépendantes	7	13,9	1,3
	Agricultrices exploitantes	2,6	4,8	12,1
	Inactives	44,4	43,7	21,5
Logement principal	*Missing*	*0*	*0*	*0*
	Propriétaire	88,7	87,5	92,7
	Non propriétaire	11,3	12,5	7,3
Autre propriété	*Missing*	*0*	*0*	*0*
	Oui	42,5	37,1	37,5
	Non	57,5	62,9	62,5
Professions intermédiaires		**PI - imm**	**EOQ - PI - rap**	**PI - CA - tard**
		%	*%*	*%*
Diplôme	*Missing*	*2,3*	*0*	*0*
	Sans diplôme ou primaire	8	14,2	10
	Secondaire - 1er cycle	29,1	56,2	6,3
	Secondaire - 2ème cycle	30,8	18,5	41,3
	Supérieur	29,8	11,2	42,4
Origine_père	*Missing*	*13,2*	*10,6*	*11*
	Cadres	10,6	1,2	6,5
	Professions intermédiaires	18,2	6,7	11,4
	Employés et ouvriers qualifiés	27,5	36,4	27,2
	Employés et ouvriers non qualifiés	9,1	20	7
	Indépendants	9,1	12,4	29,2
	Agriculteurs exploitants	12,3	12,8	7,7
Origine_mère	*Missing*	*26,4*	*21,7*	*22*
	Cadres et Professions intermédiaires	4,7	2	23,7
	Employées et ouvrières qualifiées	9,7	6,7	0
	Employées et ouvrières non qualifiées	7,8	13,3	0,3
	Indépendantes	4,4	5,9	16,6
	Agricultrices exploitantes	9,5	12,6	8,3
	Inactives	37,4	37,9	29,2
Logement principal	*Missing*	*0*	*0*	*0*
	Propriétaire	77,9	79,4	78,7
	Non propriétaire	22,1	20,6	21,3
Autre propriété	*Missing*	*0*	*0*	*0*
	Oui	28,4	18,1	31,4
	Non	71,6	81,9	68,6

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date d'enquête.

Lecture : Parmi les hommes faisant partie du cluster des « cadres » et ayant une trajectoire de classe qui se caractérise par l'immobilité, 81,5 % sont diplômés du supérieur, 24,9 % sont des fils de cadres, tandis que 44,4 % ont des mères inactives. Dans cette même catégorie, 88,7 % sont propriétaires de leur résidence principale et 42,5 % possèdent un autre logement que leur résidence principale.

TABLEAU A-7.3.2. – ***La composition sociale des sous-clusters masculins : employés et ouvriers qualifiés et non qualifiés***

Employés et ouvriers qualifiés		EOQ - imm	EOQ - PI - tard
		%	%
Diplôme	*Missing*	*0,1*	*0*
	Sans diplôme ou primaire	35,4	10,3
	Secondaire - 1er cycle	50,7	53,8
	Secondaire - 2ème cycle	11,8	29,6
	Supérieur	2,1	6,2
Origine_père	*Missing*	*16,5*	*16,2*
	Cadres	0,4	1,7
	Professions intermédiaires	7,3	9,9
	Employés et ouvriers qualifiés	29,6	40,1
	Employés et ouvriers non qualifiés	22,7	9,7
	Indépendants	6,4	6,9
	Agriculteurs exploitants	17,2	15,5
Origine_mère	*Missing*	*21*	*33,8*
	Cadres et Professions intermédiaires	2,3	2,9
	Employées et ouvrières qualifiées	4,6	9,9
	Employées et ouvrières non qualifiées	14,1	12,4
	Indépendantes	1,9	4
	Agricultrices exploitantes	15,2	11,7
	Inactives	40,9	25,3
Logement principal	*Missing*	*0*	*0*
	Propriétaire	68,2	89,1
	Non propriétaire	31,8	10,9
Autre propriété	*Missing*	*0*	*0*
	Oui	18,6	22,6
	Non	81,4	77,4

Employés et ouvriers non qualifiés		EONQ - imm	EONQ - EOQ
		%	%
Diplôme	*Missing*	*1,7*	*0*
	Sans diplôme ou primaire	63,9	53
	Secondaire - 1er cycle	27,4	22,8
	Secondaire - 2ème cycle	6,2	24,2
	Supérieur	0,8	0
Origine_père	*Missing*	*18,5*	*14,4*
	Cadres	0	0
	Professions intermédiaires	13	14,2
	Employés et ouvriers qualifiés	24,1	23,8
	Employés et ouvriers non qualifiés	19	17,2
	Indépendants	4,2	3,3
	Agriculteurs exploitants	21,1	27,2
Origine_mère	*Missing*	*18,2*	*18,9*
	Cadres et Professions intermédiaires	1,5	0,7
	Employées et ouvrières qualifiées	5,2	0,7
	Employées et ouvrières non qualifiées	6,4	7,3
	Indépendantes	3,3	3,3
	Agricultrices exploitantes	17,3	17,4
	Inactives	48,2	51,7
Logement principal	*Missing*	*0*	*0*
	Propriétaire	48,9	51,8
	Non propriétaire	51,1	48,2
Autre propriété	*Missing*	*0*	*0*
	Oui	16,8	11,3
	Non	83,2	88,7

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date d'enquête.

Lecture : Parmi les hommes faisant partie du cluster des « employés et ouvriers qualifiés » et ayant une trajectoire de classe qui se caractérise par la mobilité tardive vers les positions de professions intermédiaires, 29,6 % ont un diplôme de l'enseignement secondaire du deuxième cycle, 15,5 % sont fils d'agriculteurs et 11,7 % ont une mère agricultrice. Dans cette même catégorie, 89,1 % sont propriétaires de leur résidence principale et 22,6 % possèdent un autre logement que celui de leur résidence principale.

Note : Les profils sociaux des hommes appartenant au sous-cluster « IN » – qui regroupe principalement les individus inactifs ou avec les valeurs manquantes sur les parcours professionnels, *n*=20 – ne sont pas présentés ici.

TABLEAU A-7.3.3. – ***La composition sociale des sous-clusters masculins : indépendants et agriculteurs***

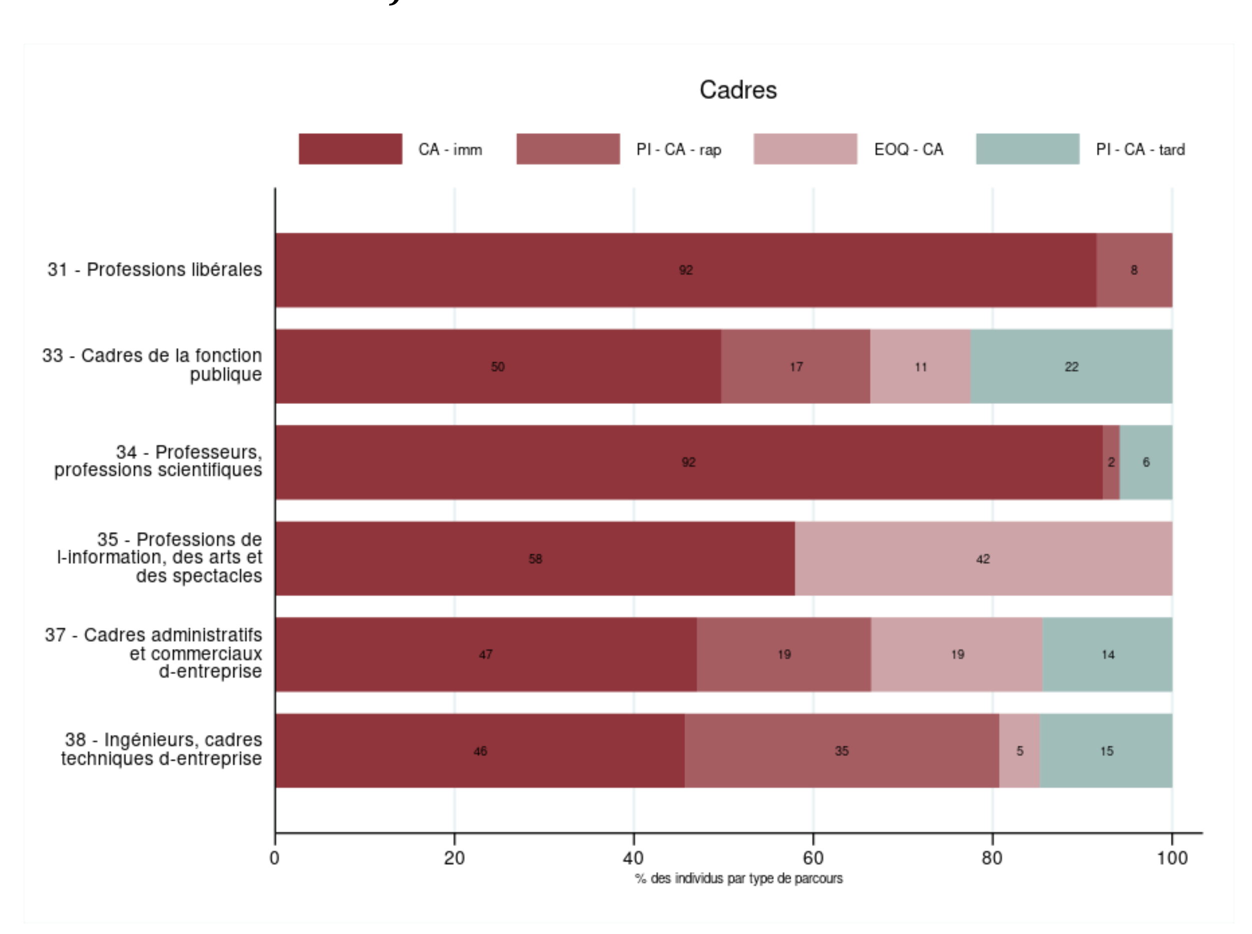
Indépendants et Agriculteurs		**IND - imm**	**IND - mob**	**A - imm**
		%	%	%
Diplôme	*Missing*	*1,7*	*0*	*0*
	Sans diplôme ou primaire	15,5	34,3	70,6
	Secondaire - 1er cycle	51,9	50,8	9,3
	Secondaire - 2ème cycle	15,2	7,8	19,2
	Supérieur	15,8	7,1	0,9
Origine_père	*Missing*	*4,3*	*7,5*	*4,8*
	Cadres	7	4,2	0
	Professions intermédiaires	3,7	7,1	0
	Employés et ouvriers qualifiés	23,5	25,6	2,2
	Employés et ouvriers non qualifiés	4,5	13,4	5,9
	Indépendants	41,7	23,2	2,4
	Agriculteurs exploitants	15,3	19	84,7
Origine_mère	*Missing*	*17,3*	*11,1*	*2,6*
	Cadres et Professions intermédiaires	0,3	5,1	0
	Employées et ouvrières qualifiées	5,9	9	0
	Employées et ouvrières non qualifiées	2,8	8,9	0,2
	Indépendantes	21,4	9,7	2,4
	Agricultrices exploitantes	11,9	14,6	77,5
	Inactives	40,5	41,5	17,2
Logement principal	*Missing*	*0*	*0*	*0*
	Propriétaire	84,5	73,5	82,1
	Non propriétaire	15,5	26,5	17,9
Autre propriété	*Missing*	*0*	*0*	*0*
	Oui	62,8	43,4	31,9
	Non	37,2	56,6	68,1

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date d'enquête.

Lecture : Parmi les hommes faisant partie du cluster des « agriculteurs », 70,6 % n'ont aucun diplôme ou disposent du seul certificat de l'enseignement primaire ; 84,7 % sont fils d'agriculteurs et 77,5 % ont une mère agricultrice ; 82,1 % sont propriétaires de leur résidence principale et 31,9 % possèdent un autre logement que celui de leur résidence principale.

FIGURE A-7.3.2. – ***Trajectoires de classe selon la profession de destination (cadres - hommes)***

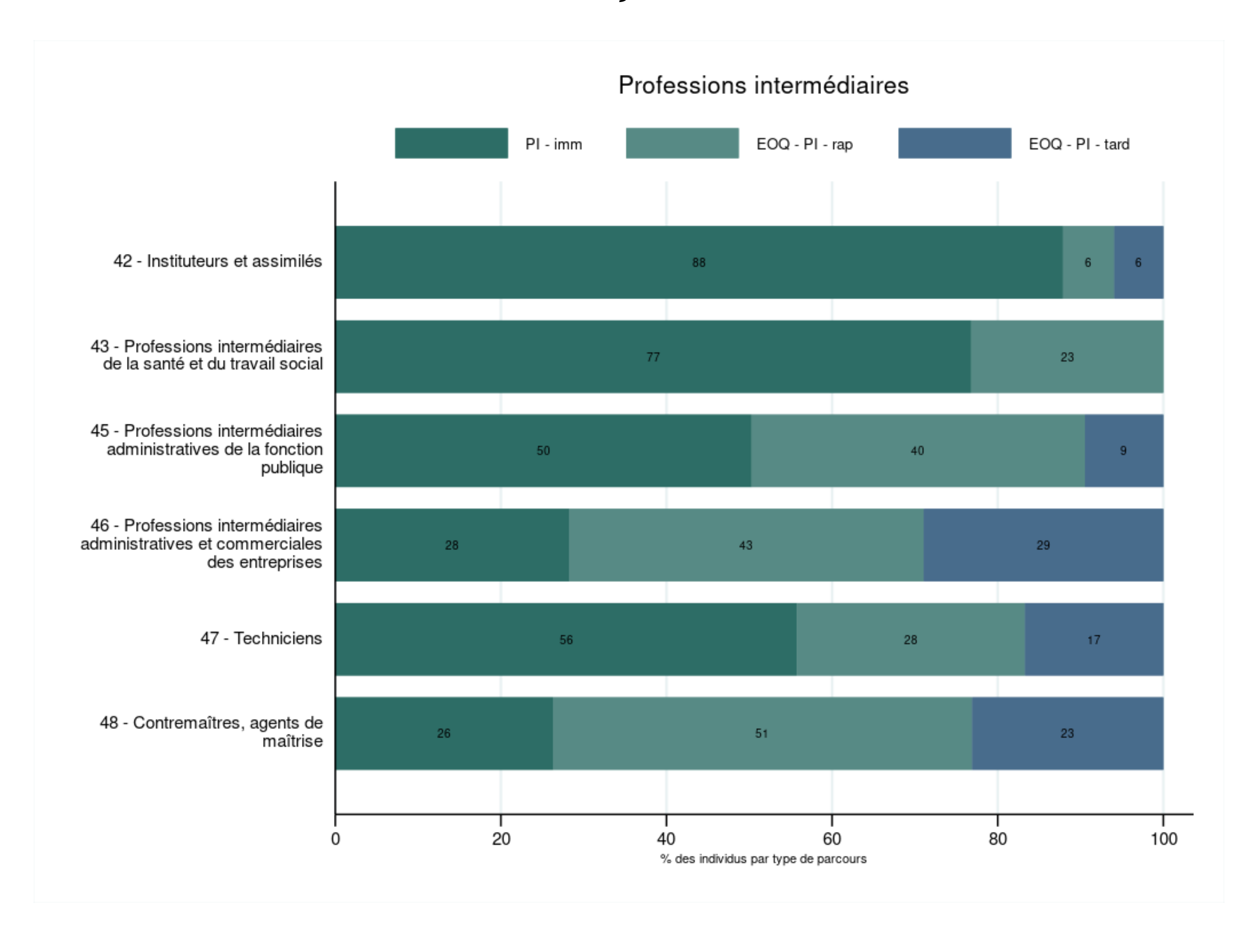


Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date d'enquête, exerçant des professions de cadres à l'âge de 49 ans et ayant suivi l'une des quatre trajectoires de classe identifiées comme voies d'accès aux positions de cadres.

Lecture : Parmi les hommes exerçant des professions libérales à l'âge de 49 ans (CS 31) et ayant suivi l'une des quatre trajectoires de classe ayant pour destination la position de cadre, 8 % ont fait l'expérience d'une mobilité sociale rapide après avoir été dans la catégorie des professions intermédiaires.

FIGURE A-7.3.3. – ***Trajectoires de classe selon la profession de destination (Professions intermédiaires - hommes)***

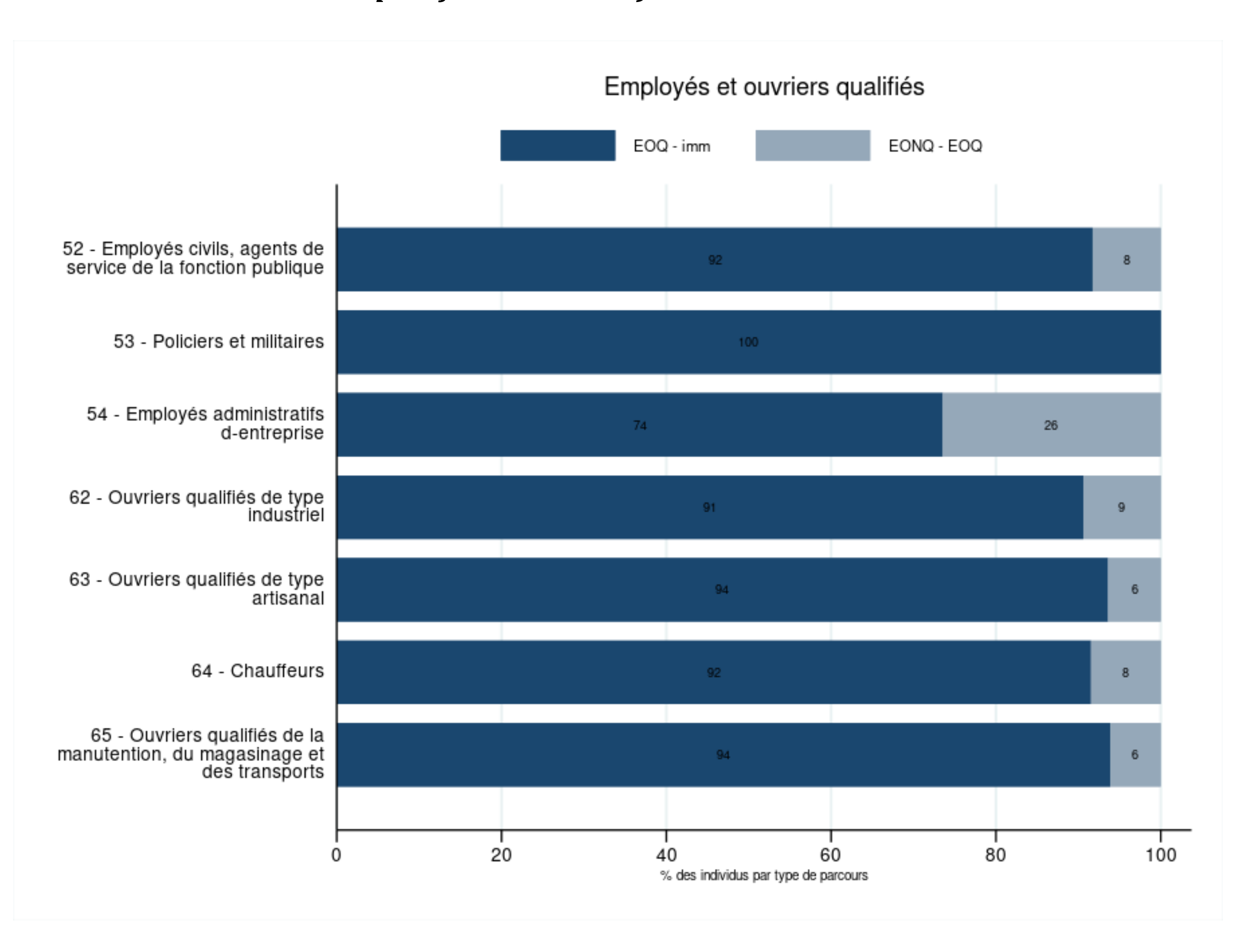


Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date d'enquête, faisant partie des professions intermédiaires à l'âge de 49 ans et ayant suivi l'une des trois trajectoires de classe identifiées comme voies d'accès aux positions de professions intermédiaires.

Lecture : Parmi les hommes exerçant des professions de technicien à l'âge de 49 ans (CS 47) et ayant suivi l'une des trois trajectoires de classe ayant pour destination la position des professions intermédiaires, 56 % ont fait l'expérience d'une immobilité sociale en cours de carrière.

FIGURE A-7.3.4. – ***Trajectoires de classe selon la profession de destination (Employés et ouvriers qualifiés - hommes)***

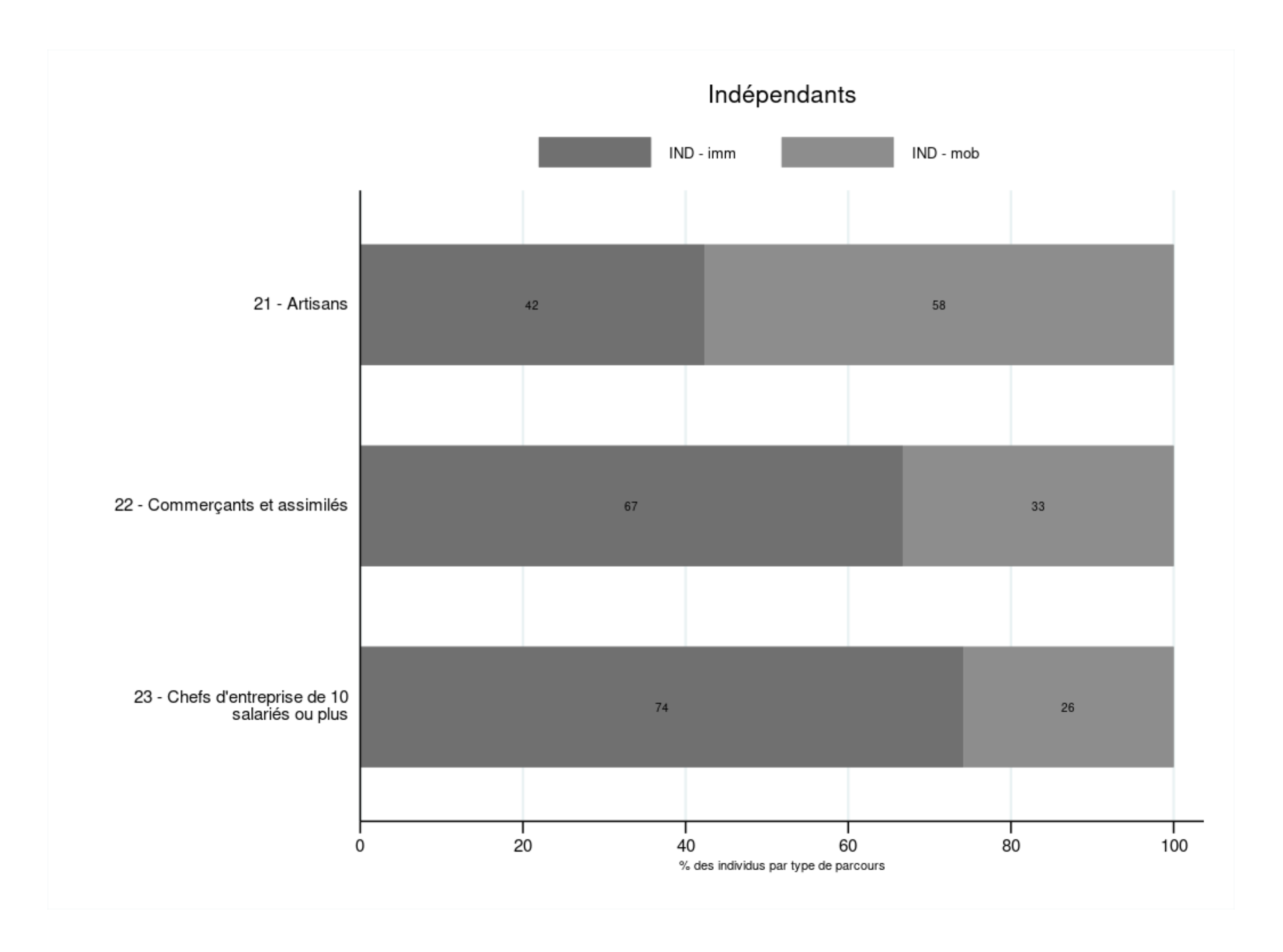


Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date d'enquête, exerçant une profession d'ouvrier ou employé qualifié à l'âge de 49 ans et ayant suivi l'une des deux trajectoires d'accès à ces catégories.

Lecture : Parmi les hommes exerçant la profession de chauffeur à l'âge de 49 ans (CS 64) et ayant suivi l'une des deux trajectoires de classe ayant pour destination la position d'employés et d'ouvriers qualifiés, 8 % y ont accédé par une expérience de mobilité en cours de carrière en provenance de la fraction non qualifiée des employés et ouvriers.

FIGURE A-7.3.5. – ***Trajectoires de classe selon la profession de destination (Indépendants - hommes)***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date d'enquête, exerçant une profession d'indépendant à l'âge de 49 ans et ayant suivi l'une des deux trajectoires d'accès à l'indépendance.

Lecture : Parmi les hommes exerçant la profession d'artisan à l'âge de 49 ans (CS 21) et ayant suivi l'une des deux trajectoires de classe ayant pour destination le milieu des indépendants, 42 % n'ont pas connu d'expérience importante de mobilité sociale en cours de carrière.

FIGURE A-7.3.6. – ***Distribution des clusters selon la trajectoire de classe (femmes)***

Femmes

CA - imm | PI - imm | EOQ - PI
EOQ - imm | EONQ - EOQ | EONQ - imm
EONQ - mob | IND - imm | A - imm
IN - imm | EOQ - IN | EONQ - IN
IN - EONQ | IN - EOQ

Clusters					
CA	100				
PI	77	23			
EOQ	74	26			
EONQ	66	34			
IND	100				
A	100				
IN	41	22	22	7	7

0 20 40 60 80 100
% des individus par type de parcours

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date d'enquête.

Lecture : Parmi les femmes faisant partie du cluster des « Professions intermédiaires », 77 % ont suivi une trajectoire d'accès direct et de carrière stable dans cette catégorie, tandis que 23 % y ont accédé par une mobilité depuis les catégories des employées et ouvrières qualifiées.

TABLEAU A-7.3.4. – ***La composition sociale des sous-clusters féminins : cadres et professions intermédiaires***

Cadres		CA - imm
		%
Diplôme	*Missing*	*4,9*
	Sans diplôme ou primaire	0,8
	Secondaire - 1er cycle	18,3
	Secondaire - 2ème cycle	9,8
	Supérieur	66,2
Origine_père	*Missing*	*8,5*
	Cadres	23,5
	Professions intermédiaires	17,5
	Employés et ouvriers qualifiés	27,3
	Employés et ouvriers non qualifiés	3,3
	Indépendants	14,8
	Agriculteurs exploitants	5,2
Origine_mère	*Missing*	*15,9*
	Cadres et Professions intermédiaires	10,3
	Employées et ouvrières qualifiées	8,4
	Employées et ouvrières non qualifiées	1,4
	Indépendantes	8,7
	Agricultrices exploitantes	1,5
	Inactives	53,7
Logement principal	*Missing*	*0*
	Propriétaire	76,1
	Non propriétaire	23,9
Autre propriété	*Missing*	*0*
	Oui	53,9
	Non	46,1

Professions intermédiaires		PI - imm	EOQ - PI
		%	%
Diplôme	*Missing*	*1,5*	*0*
	Sans diplôme ou primaire	2,4	8,4
	Secondaire - 1er cycle	9,5	38,3
	Secondaire - 2ème cycle	27,3	33,2
	Supérieur	59,3	20
Origine_père	*Missing*	*13,9*	*7,7*
	Cadres	9,1	6,8
	Professions intermédiaires	15,5	18
	Employés et ouvriers qualifiés	24,4	45
	Employés et ouvriers non qualifiés	4,2	4,9
	Indépendants	16,8	14,1
	Agriculteurs exploitants	16	3,6
Origine_mère	*Missing*	*21,4*	*17,1*
	Cadres et Professions intermédiaires	6,7	5
	Employées et ouvrières qualifiées	5	5
	Employées et ouvrières non qualifiées	5,2	14,6
	Indépendantes	14,6	7
	Agricultrices exploitantes	14,1	6,6
	Inactives	33,1	44,8
Logement principal	*Missing*	*0*	*0*
	Propriétaire	84,9	77,5
	Non propriétaire	15,1	22,5
Autre propriété	*Missing*	*0*	*0*
	Oui	33,2	20,5
	Non	66,8	79,5

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date d'enquête.

Lecture : Parmi les femmes faisant partie du cluster des « cadres », 66,2 % sont diplômées du supérieur, 27,3 % ont un père employé ou ouvrier qualifié et 53,7 % ont une mère inactive. En outre, 76,1 % sont propriétaires de leur résidence principale et 53,9 % possèdent un autre logement que celui de leur résidence principale.

TABLEAU A-7.3.5. – ***La composition sociale des sous-clusters féminins : employées et ouvrières qualifiées et non qualifiées***

Employées et ouvrières qualifiées		**EOQ - imm**	**EONQ - EOQ**
		%	%
Diplôme	*Missing*	*0*	*0*
	Sans diplôme ou primaire	20,8	33,3
	Secondaire - 1er cycle	53,7	48,6
	Secondaire - 2ème cycle	21,5	13,8
	Supérieur	4	4,3
Origine_père	*Missing*	*13,9*	*16,5*
	Cadres	4,5	7,3
	Professions intermédiaires	6,4	10,5
	Employés et ouvriers qualifiés	37,2	32,7
	Employés et ouvriers non qualifiés	16,8	17,8
	Indépendants	9,2	8,1
	Agriculteurs exploitants	12,1	7
Origine_mère	*Missing*	*23,5*	*27,9*
	Cadres et Professions intermédiaires	1,8	5,3
	Employées et ouvrières qualifiées	12,3	11,8
	Employées et ouvrières non qualifiées	11,7	9,5
	Indépendantes	4,3	5,1
	Agricultrices exploitantes	10	8,8
	Inactives	36,3	31,5
Logement principal	*Missing*	*0*	*0*
	Propriétaire	70,6	68,6
	Non propriétaire	29,4	31,4
Autre propriété	*Missing*	*0*	*0*
	Oui	28	25,3
	Non	72	74,7
Employées et ouvrières non qualifiées		**EONQ - imm**	**EONQ - mob**
Diplôme	*Missing*	*0,8*	*0*
	Sans diplôme ou primaire	50,9	54,9
	Secondaire - 1er cycle	36,5	38,5
	Secondaire - 2ème cycle	9,6	6,1
	Supérieur	2,3	0,5
Origine_père	*Missing*	*19,9*	*12,5*
	Cadres	1,2	0
	Professions intermédiaires	1,4	0,8
	Employés et ouvriers qualifiés	29,8	29,4
	Employés et ouvriers non qualifiés	15,8	33,9
	Indépendants	10,6	10,5
	Agriculteurs exploitants	21,3	12,9
Origine_mère	*Missing*	*28,1*	*13,9*
	Cadres et Professions intermédiaires	1,3	0
	Employées et ouvrières qualifiées	8,9	2,7
	Employées et ouvrières non qualifiées	11,2	12,6
	Indépendantes	6,3	13
	Agricultrices exploitantes	15,7	12,7
	Inactives	28,4	45
Logement principal	*Missing*	*0*	*0*
	Propriétaire	66,2	62,6
	Non propriétaire	33,8	37,4
Autre propriété	*Missing*	*0*	*0*
	Oui	25,4	16,1
	Non	74,6	83,9

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date d'enquête.

Lecture : Parmi les femmes faisant partie du cluster des « employées et ouvrières qualifiées » et qui y ont accédé par mobilité sociale en provenance de la fraction non qualifiée de la même classe, 33,3 % n'ont aucun diplôme ou sont titulaires du seul diplôme de l'enseignement primaire, 32,7 % ont un père employé ou ouvrier qualifié et 11,8 % ont une mère dans la même catégorie. En outre, 68,6 % sont propriétaires de leur résidence principale et 25,3 % possèdent un autre logement que celui de leur résidence principale.

TABLEAU A-7.3.6. – ***La composition sociale des sous-clusters féminins : indépendantes et agricultrices***

Indépendantes et Agricultrices		**IND - imm**	**A - imm**
		%	%
Diplôme	*Missing*	*0*	*0*
	Sans diplôme ou primaire	40,4	69,5
	Secondaire - 1er cycle	37,1	22,9
	Secondaire - 2ème cycle	12,5	7,6
	Supérieur	10,1	0
Origine_père	*Missing*	*17,5*	*15,5*
	Cadres	0,7	0
	Professions intermédiaires	0	1,6
	Employés et ouvriers qualifiés	28,7	3,1
	Employés et ouvriers non qualifiés	6,9	4,3
	Indépendants	26	0,2
	Agriculteurs exploitants	20,2	75,3
Origine_mère	*Missing*	*20,3*	*11,6*
	Cadres et Professions intermédiaires	0	1,8
	Employées et ouvrières qualifiées	7,8	2,6
	Employées et ouvrières non qualifiées	14,3	3,4
	Indépendantes	13,7	0,2
	Agricultrices exploitantes	14,8	75,8
	Inactives	29,2	4,6
Logement principal	*Missing*	*0*	*0*
	Propriétaire	72,5	87,2
	Non propriétaire	27,5	12,8
Autre propriété	*Missing*	*0*	*0*
	Oui	40,4	23
	Non	59,6	77

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date d'enquête.

Lecture : Parmi les femmes faisant partie du cluster des « agricultrices », 69,5 % n'ont aucun diplôme ou sont titulaires du seul diplôme de l'enseignement primaire, 75,3 % ont un père agriculteur et 75,8 % ont une mère agricultrice. En outre, 87,2 % sont propriétaires de leur résidence principale et 23 % possèdent un autre logement que celui de leur résidence principale.

TABLEAU A-7.3.7. – ***La composition sociale des sous-clusters féminins : inactives***

	Inactives	**IN - imm**	**EOQ - IN**
		%	%
Diplôme	*Missing*	*0*	*0*
	Sans diplôme ou primaire	47,1	21,5
	Secondaire - 1er cycle	28,3	36,1
	Secondaire - 2ème cycle	14,3	19
	Supérieur	10,3	23,4
Origine_père	*Missing*	*19,8*	*13,4*
	Cadres	8,1	10,2
	Professions intermédiaires	6,7	13,9
	Employés et ouvriers qualifiés	23,2	31,1
	Employés et ouvriers non qualifiés	12,1	14,1
	Indépendants	16,3	10,3
	Agriculteurs exploitants	13,8	7
Origine_mère	*Missing*	*23,3*	*38,2*
	Cadres et Professions intermédiaires	1,1	0,1
	Employées et ouvrières qualifiées	3,3	7,7
	Employées et ouvrières non qualifiées	8,5	4,7
	Indépendantes	5,6	5,1
	Agricultrices exploitantes	10,7	2,1
	Inactives	47,5	42,1
Logement principal	*Missing*	*0*	*0*
	Propriétaire	55,3	73,8
	Non propriétaire	44,7	26,2
Autre propriété	*Missing*	*0*	*0*
	Oui	25,5	29
	Non	74,5	71

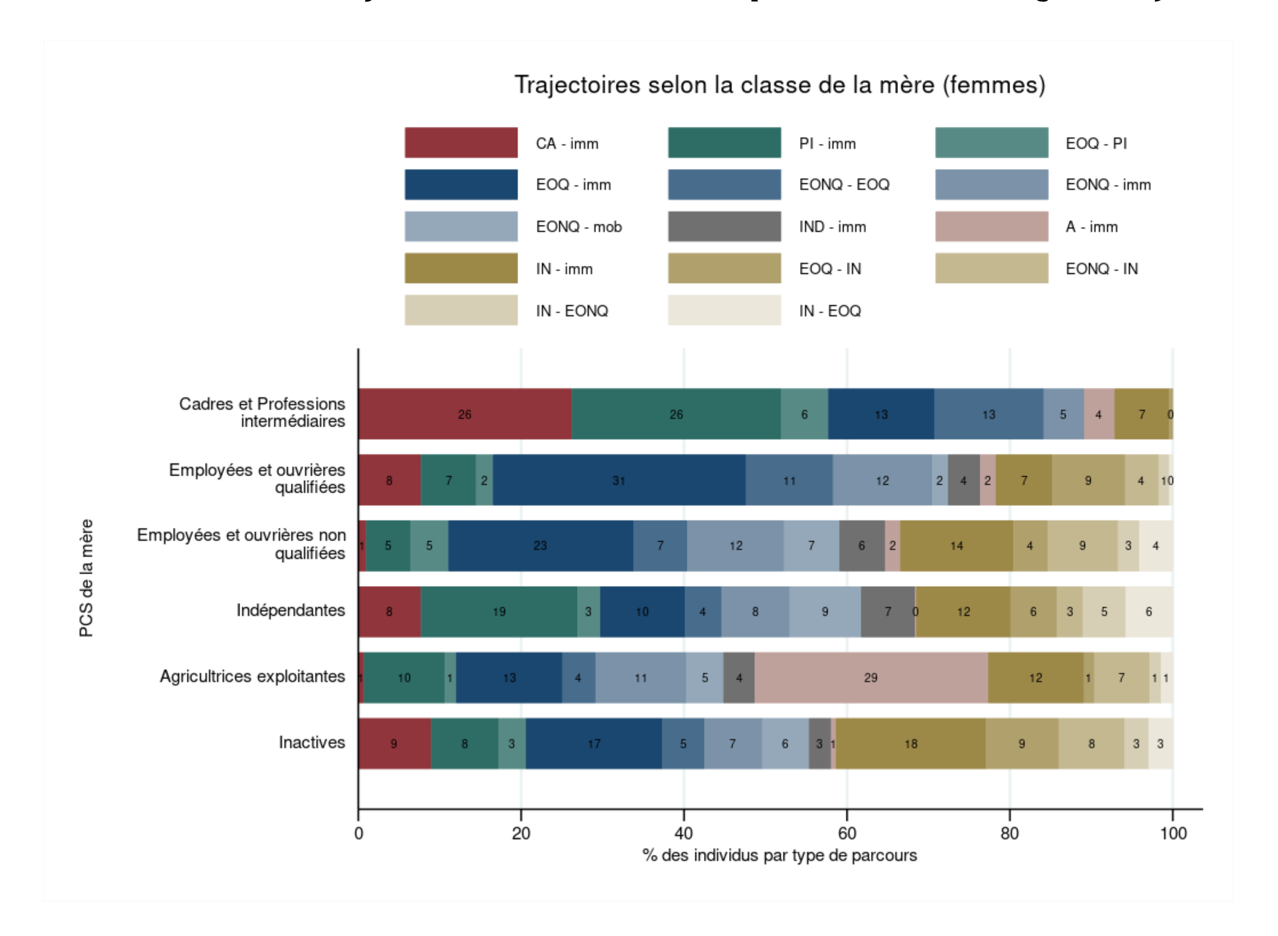
		EONQ - IN	**IN - EONQ**	**IN - EOQ**
		%	%	%
Diplôme	*Missing*	*0*	*0*	*0*
	Sans diplôme ou primaire	66,7	65,8	31,4
	Secondaire - 1er cycle	29,1	29,7	52
	Secondaire - 2ème cycle	4,2	4,5	16,7
	Supérieur	0	0	0
Origine_père	*Missing*	*10,8*	*27,5*	*22,6*
	Cadres	0,5	2,3	6
	Professions intermédiaires	3,6	0	12,5
	Employés et ouvriers qualifiés	32,6	43,2	23,2
	Employés et ouvriers non qualifiés	32,6	9,5	9,9
	Indépendants	4,4	9,7	17
	Agriculteurs exploitants	15,6	7,8	8,8
Origine_mère				
	Missing	*31,8*	*24*	*16,1*
	Cadres et Professions intermédiaires	0	0	0
	Employées et ouvrières qualifiées	3,7	3,5	1,2
	Employées et ouvrières non qualifiées	10	8,7	14,7
	Indépendantes	3	14,3	16,3
	Agricultrices exploitantes	11,8	7,1	7,7
	Inactives	39,7	42,4	44
Logement principal	*Missing*	*0*	*0*	*0*
	Propriétaire	68,3	45,9	61,7
	Non propriétaire	31,7	54,1	38,3
Autre propriété	*Missing*	*0*	*0*	*0*
	Oui	11,7	11,1	16,6
	Non	88,3	88,9	83,4

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date d'enquête.

Lecture : Parmi les femmes faisant partie du cluster des « inactives » et qui n'ont jamais exercé d'activité professionnelle, 10,3 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur, 8,1 % ont un père cadre et 47,5 % ont une mère inactive. En outre, 55,3 % sont propriétaires de leur résidence principale et 25,5 % possèdent un autre logement que celui de leur résidence principale.

FIGURE A-7.3.7. – ***Les trajectoires de classe selon la position de la mère (femmes)***

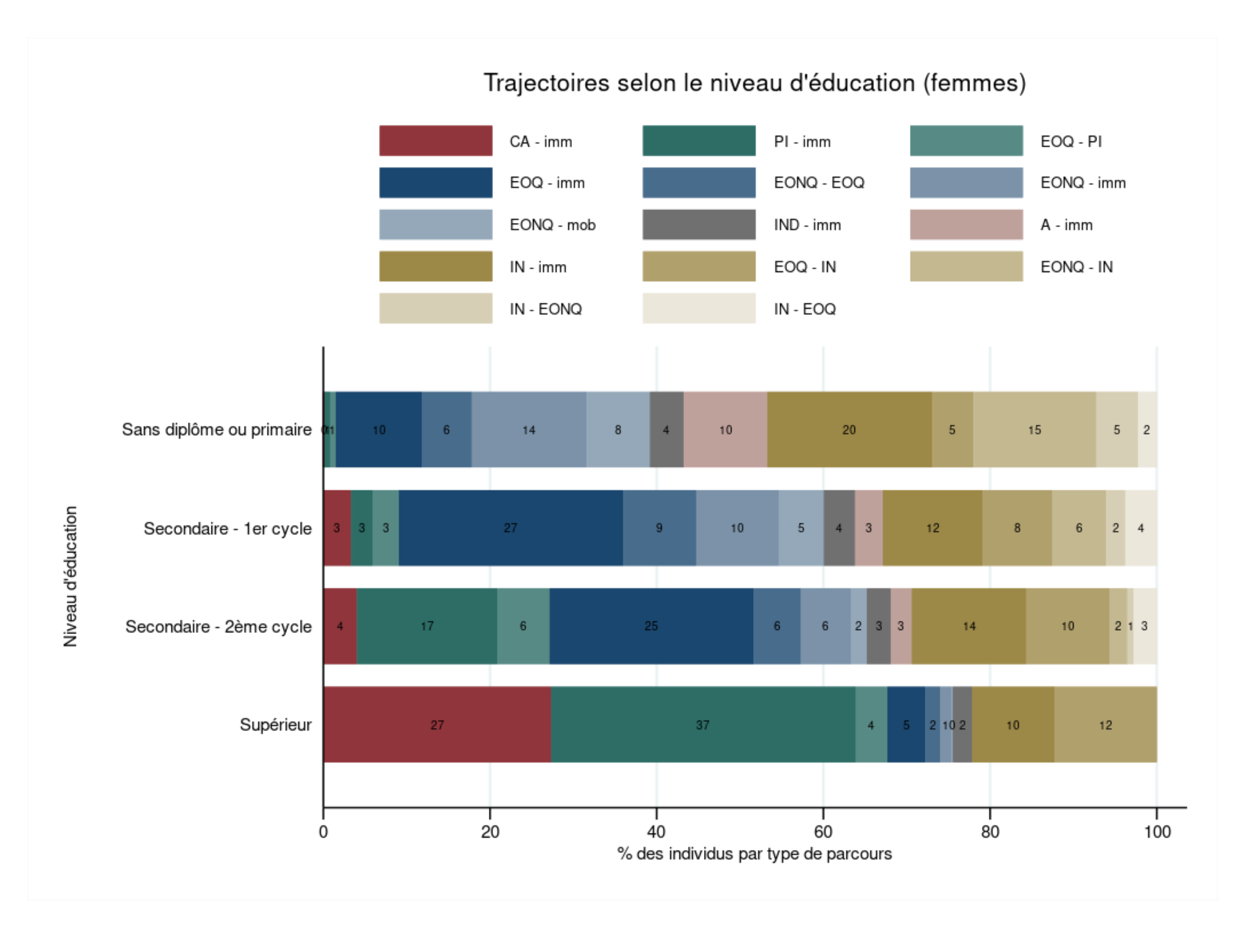


Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date d'enquête.

Lecture : 8 % des filles dont les mères sont employées ou ouvrières qualifiées deviennent cadres, 7 % suivent la trajectoire d'appartenance stable aux professions intermédiaires, là où 2 % d'entre elles accèdent à ces professions après avoir été elles-mêmes employées ou ouvrières qualifiées en début de carrière.

FIGURE A-7.3.8. – ***Les trajectoires de classe selon le niveau d'éducation (femmes)***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date d'enquête.

Lecture : Parmi les femmes diplômées du supérieur, 27 % suivent une trajectoire de classe impliquant une appartenance stable aux positions de cadres.

CHAPITRE 8 – ANNEXE 8.1.

Les caractéristiques des parcours familiaux

TABLEAU A-8.1.1. – ***Les statistiques descriptives des parcours conjugaux et parentaux***

Hommes

génération	Situation conjugale à 49 ans (%)						Âge au 1er mariage	
	célibataire	*en couple*	*marié*	*remarié*	*séparé*	*veuf*	*moyenne*	*IC*
1935-1939	6,1	1,6	82,1	7,4	2,6	0,3	25,9	[25,2 ; 26,6]
1940-1944	2,1	4,5	73,8	8,6	9,3	1,7	24,7	[24,1 ; 25,4]
1945-1949	3,1	8	71	8,8	7,2	1,9	23,5	[23,1 ; 23,9]
1950-1954	4,6	5,9	69,5	7,6	11,3	1,1	24,2	[23,6 ; 24,8]
Ensemble	*3,9*	*5,4*	*73,3*	*8,1*	*8*	*1,3*	*24,4*	*[24,1 ; 24,7]*

	Descendance finale (%)					Âge à la naissance du 1er enfant	
	0 enf.	*1 enf.*	*2 enf.*	*3 enf.*	*4 ou + enf.*	*moyenne*	*IC*
1935-1939	11,4	15,3	32	20	21,3	28,1	[27,2 ; 29]
1940-1944	5,2	14,3	39	23,7	17,8	26,4	[25,7 ; 27]
1945-1949	8,6	16,6	40,2	19,3	15,2	25,8	[25,1 ; 26,6]
1950-1954	15	16,2	32,2	23,9	12,7	26,3	[25,7 ; 27]
Ensemble	*10,5*	*15,8*	*35,8*	*21,8*	*16,1*	*26,5*	*[26,1 ; 26,9]*

Femmes

génération	Situation conjugale à 49 ans (%)						Âge au 1er mariage	
	célibataire	*en couple*	*mariée*	*remariée*	*séparée*	*veuve*	*moyenne*	*IC*
1935-1939	5,1	3,9	74,2	4,4	8,6	3,7	23,3	[22,4 ; 24,2]
1940-1944	9,4	4,6	67,2	7,5	5,7	5,5	22	[21,5 ; 22,5]
1945-1949	2,6	5,2	67,1	6,4	15,3	3,4	22,5	[21,8 ; 23,3]
1950-1954	3,2	5,7	63,3	8	16,1	3,8	21,8	[21,3 ; 22,3]
Ensemble	*4,7*	*4,9*	*67,5*	*6,7*	*12,2*	*4*	*22,4*	*[22 ; 22,7]*

	Descendance finale (%)					Âge à la naissance du 1er enfant	
	0 enf.	*1 enf.*	*2 enf.*	*3 enf.*	*4 ou + enf.*	*moyenne*	*IC*
1935-1939	10,6	18,3	26,7	22,8	21,6	24	[23,4 ; 24,7]
1940-1944	10,5	16	30	20,1	23,3	23,7	[23,1 ; 24,3]
1945-1949	5,5	22,4	30,7	22,8	18,7	24,3	[23,7 ; 25]
1950-1954	6,6	18,1	34,8	26,3	14,2	24,2	[23,6 ; 24,8]
Ensemble	*7,9*	*18,9*	*31*	*23,3*	*18,9*	*24,1*	*[23,8 ; 24,4]*

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les hommes nés entre 1935 et 1939, 6,1 % étaient célibataires à 49 ans. Pour cette génération d'hommes, l'âge moyen au premier mariage est de 25,9 ans.

TABLEAU A-8.1.2. – ***Âge moyen aux différents événements selon les différents parcours familiaux***

	Âge moyen des hommes…	
Parcours familial	1er mariage	1ère naissance
1_Célibataire, 0	**37,5** [34,3 ; 40,7]	**37,9** [33,1 ; 42,8]
2_Marié, 1	**23,1** [22,8 ; 23,5]	**27,2** [26,5 ; 28]
3_Marié, 2	**22,8** [22,5 ; 23,1]	**24,8** [24,3 ; 25,3]
4_Marié, 3	**23,1** [22,7 ; 23,5]	**24,5** [24,1 ; 25]
5_Marié, 4+	**23,4** [22,8 ; 24,1]	**23,9** [23,2 ; 24,6]
6_Marié, tard	**30,1** [29,5 ; 30,7]	**33** [32,4 ; 33,5]
7_Remarié	**22,7** [21,9 ; 23,4]	**25,8** [24,1 ; 27,5]
Ensemble	*24,4 [24,1 ; 24,7]*	*26,5 [26,1 ; 26,9]*
	Âge moyen des femmes…	
Parcours familial	1er mariage	1ère naissance
1_Célibataire, 0	**37,8** [35,3 ; 40,4]	**32,5** [28,2 ; 36,9]
2_Mariée, 1	**23,1** [22,3 ; 23,9]	**26,7** [25,9 ; 27,5]
3_Mariée, 2	**22,5** [22,1 ; 23]	**24,5** [24 ; 24,9]
4_Mariée, 3	**21,8** [21,4 ; 22,2]	**23,1** [22,7 ; 23,5]
5_Mariée, 4+	**20,5** [20,1 ; 20,9]	**21,4** [20,9 ; 21,8]
6_Remariée	**20** [19,4 ; 20,6]	**23,6** [22,1 ; 25,1]
7_Séparée	**23,2** [20,8 ; 25,5]	**25** [23,9 ; 26,1]
Ensemble	*22,4 [22 ; 22,7]*	*24,1 [23,8 ; 24,4]*

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes et femmes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Parmi les femmes qui, selon la typologie des parcours familiaux, font partie du groupe des personnes mariées avec un enfant, l'âge moyen au premier mariage est de 23,1 ans, tandis que l'âge moyen à la première naissance est de 26,7 ans.

CHAPITRE 8 – ANNEXE 8.2.

Analyse factorielle des correspondances – AFC

L'analyse factorielle des correspondances (AFC)[1] est un moyen d'analyser les grands tableaux de contingence, formés par deux variables qualitatives (catégorielles). L'objectif de l'analyse est d'analyser l'association entre les modalités de la variable V_1 (avec I modalités) et celles de la variable V_2 (avec J modalités).

Pour décrire l'association entre deux variables, il existe trois critères principaux : déterminer la significativité du lien, estimer sa force et enfin analyser sa nature. C'est le troisième aspect de l'association qui est analysé via l'AFC. Par conséquent, avant d'appliquer cette méthode (qui ne nous dit rien sur les deux premiers aspects de la liaison, à savoir sa significativité et son intensité), il convient de répondre à la question suivante : est-ce qu'il existe une association significative entre les deux variables analysées, et si oui, quelle est la force de ce lien ? Afin d'y répondre, nous nous appuyons sur un ensemble de statistiques qui consistent à comparer la distribution jointe des deux variables (effectifs observés) à la distribution qui serait observée sous l'hypothèse d'absence de lien entre ces deux variables, c'est-à-dire en cas d'indépendance (effectifs théoriques). Autrement dit, le lien entre les deux variables s'exprime comme l'écart entre les données observées et celles que l'on aurait observées s'il y avait une indépendance entre les deux variables.

Ainsi, soient V_1 et V_2 deux variables catégorielles à, respectivement, I et J modalités et *n* le nombre d'observations. Le tableau de contingence s'exprime par le terme global de x_{ij}, qui désigne le nombre d'individus ayant la modalité *i* de la variable V_1 et la modalité *j* de la variable V_2. La somme du tableau est désignée de marge, et est annotée en remplaçant l'indice sur lequel le calcul est effectué par le point :

$$x_{i\cdot} = \sum_{j=1}^{J} x_{ij} \qquad x_{\cdot j} = \sum_{i=1}^{I} x_{ij} \qquad x_{\cdot\cdot} = \sum_{i,j} x_{ij}$$

L'AFC est effectuée à partir de la transformation du tableau croisé en tableau de probabilités qui y sont associées et qui s'expriment par le terme $f_{ij} = \frac{x_{ij}}{n}$, qui désigne la

[1] Il est à noter que la présente annexe méthodologique représente une compilation, traduction et synthèse des sources multiples (Husson, Lê et Pagès, 2017, p. 61-90 ; Kassambara, 2017a, 2017b ; Pressac et Mell, 2017) ; nous avons également mobilisé les informations des sources suivantes : le site lemakistatheux, page dédiée à la statistique V de Cramér (Lemakistatheux, 2013), mais aussi d'autres tutoriels disponibles en ligne (XLSTAT, 2021), ainsi que les cours en ligne de Husson (Husson, 2014, 2016), sachant que c'est l'ouvrage de Husson, Lê et Pagès (2017) qui représente notre source d'inspiration principale. Nous l'indiquons ici afin de ne pas encombrer le texte par les nombreuses références à ces quelques travaux, qui en rendraient la lecture difficile.

probabilité d'avoir à la fois la modalité *i* de la variable V_1 et la modalité *j* de la V_2. Les marges de ce tableau (les probabilités marginales), sont définies de façon suivante :

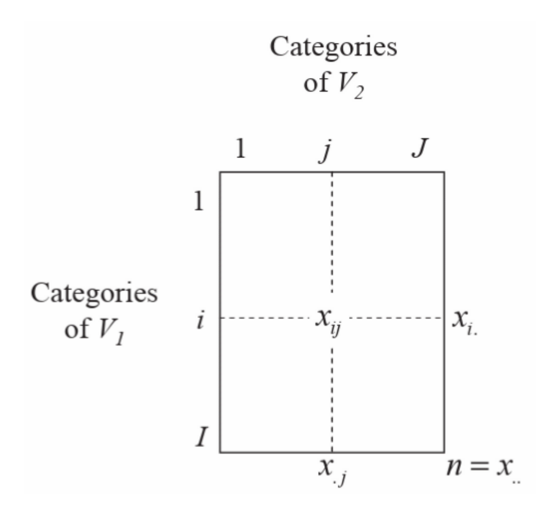
$$f_{i\cdot} = \sum_{j=1}^{J} f_{ij} \qquad f_{\cdot j} = \sum_{i=1}^{I} f_{ij} \qquad n = f_{\cdot\cdot} = \sum_{i,j} f_{ij} = 1$$

Deux variables (qualitatives) sont considérées comme indépendantes si

$$f_{ij} = f_{i\cdot} f_{\cdot j}$$

impliquant que la probabilité jointe (f_{ij}) serait uniquement dépendante des probabilités marginales ($f_{i\cdot}$ et $f_{\cdot j}$). Autrement dit, la probabilité d'avoir la modalité *i* de la V_1ne dépend pas de la modalité que l'on a sur la variable V_2, et inversement.

Étudier la relation entre deux variables implique ainsi de comparer l'effectif réellement observé ($x_{ij} = nf_{ij}$) et l'effectif théoriquement attendu sous le modèle d'indépendance ($nf_{i\cdot}f_{\cdot j}$).



Source : (Husson, Lê et Pagès, 2017, p. 62)

Pour analyser le lien global entre deux variables qualitatives nous disposons de trois statistiques principales : le χ2 ; le Φ^2 et le *V* de Cramer : la première statistique permet d'estimer la significativité du lien entre les deux variables au niveau de la population, tandis que les deux autres permettent d'en connaître la force et l'intensité.

Le χ2 exprime la **significativité** de l'écart global de l'échantillon observé par rapport au modèle d'indépendance, et il se calcule comme suit :

$$\chi 2 = \sum_{i,j} \frac{(\text{Effectif observé} - \text{effectif théorique})^2}{\text{Effectif théorique}} \text{, soit}$$

$$\chi 2 = \sum_{i,j} \frac{(nf_{ij} - nf_{i\cdot}f_{\cdot j})^2}{nf_{i\cdot}f_{\cdot j}} = n \sum_{i,j} \frac{(f_{ij} - f_{i\cdot}f_{\cdot j})^2}{f_{i\cdot}f_{\cdot j}} = n\Phi^2 \text{, où}$$

$f_{i\cdot}$ représente la probabilité des individus d'avoir la modalité *i* de la variable V_1 et $f_{\cdot j}$ la probabilité des individus d'avoir la modalité *j* sur la variable V_2, nf_{ij} étant la fréquence – observée – des individus ayant à la fois la modalité *i* de la V_1 et la modalité *j* de la V_2 ; le terme $f_{i\cdot}f_{\cdot j}$ quant à lui représente la probabilité d'observer cette même combinaison de modalités sous le modèle d'indépendance, où la probabilité conjointe f_{ij} serait strictement dépendante des probabilités marginales ($f_{i\cdot}$ et $f_{\cdot j}$).

Le Φ^2 représente la mesure de **la force de l'association** indépendamment de *n*, la taille de l'échantillon. La valeur de Φ^2 ayant l'inconvénient de varier entre 0 et Φ_{max} , Φ_{max} étant fonction de la plus petite des dimensions du tableau (nombre de lignes ou de colonnes) – 1, c'est la valeur de *V* du Cramer qui représente un indicateur plus fiable de la force de l'association, car elle varie entre 0 et 1. Le *V* de Cramer, basé sur la statistique de test du χ2 de Pearson, se calcule ainsi de la façon suivante :

$$V = \sqrt{\frac{\chi 2}{\chi 2_{max}}} = \sqrt{\frac{\chi 2}{n \cdot min\,(\mathrm{I}-1, \mathrm{J}-1)}} \text{, soit } V = \sqrt{\frac{\Phi^2}{\Phi^2{}_{max}}}$$

Toutefois, le χ2 (tout comme les Φ^2 et *V* de Cramer) nous donne une image du lien global mais ne nous informe pas sur la façon dont ce lien se décline localement, à savoir quelles sont les combinaisons des modalités I de la variable V_1 et des modalités J de la variable V_2 qui s'éloignent le plus du modèle d'indépendance. Pour décrire ce lien localement, nous procédons à la décomposition du χ2, et regardons ainsi la contribution des résidus de chaque cellule à la valeur totale de χ2. Il est à noter que, puisque la formule de χ2 dépend des résidus carrés, afin de récupérer le signe de l'écart propre à chaque cellule, nous revenons au tableau des résidus standardisés « bruts », qui en expriment la valeur algébrique. Notre tableau final de décomposition de χ2 est donc composé des informations issues de ces deux procédures. Par conséquent, étant donné que le signe de l'écart à l'indépendance est issu du tableau des résidus « bruts » et ajouté au tableau relatif à la décomposition du χ2 (Tableaux 8.5. et 8.6. du chapitre 8), pour en indiquer le statut

particulier, nous mettons le signe (si négatif) entre parenthèses.

$$\text{Résidu standardisé} = \frac{(\text{Effectif observé} - \text{effectif théorique})}{\sqrt{\text{Effectif théorique}}}$$

$$\text{contribution de la cellule au } \chi 2 = \frac{\frac{(\text{Effectif observé} - \text{effectif théorique})^2}{\text{Effectif théorique}}}{\chi 2}$$

L'AFC permet enfin de visualiser graphiquement la **nature du lien** entre les deux variables analysées. Une des propriétés principales de l'AFC est sa « symétrie », qui implique que les deux variables, celle en ligne et celle en colonne, ont un rôle équivalent et symétrique.

Cette méthode travaille à partir de la transformation du tableau de contingence en tableau de probabilité : la liaison est toujours appréhendée en termes d'écart à l'indépendance, et consiste à comparer les profils lignes et les profils colonnes au profil moyen, qui correspond à la marge ligne, ou à la marge colonne. Cet écart à l'indépendance s'exprime « géométriquement » comme l'inertie à l' « origine » des axes, L'AFC projette le nuage des points sur un nombre défini d'axes orthogonaux d'inertie maximum, en cherchant à maximiser l'inertie totale projetée, sachant que le nombre de dimensions de l'espace de représentation est inférieur ou égal à *min*(I, J)-1. Pour définir le plan de l'espace de représentation, nous cherchons à maximiser l'inertie totale projetée sur le premier axe factoriel, ensuite sur le deuxième et ainsi de suite.

La part d'inertie prise en compte par les axes factoriels détermine la qualité de la représentation de l'inertie totale, ou de la liaison étudiée. De façon analogue, afin d'estimer la qualité de représentation de chaque ligne ou colonne sur le plan choisi, nous regardons à la fois sa contribution à la structuration des axes (mesurée par les contributions des points lignes et des points colonnes à la formation des axes) et la qualité de sa représentation (mesurée par les cos2). On retient dans l'interprétation les points lignes et les points colonnes dont les contributions sont supérieures à la contribution moyenne (respectivement 1/I pour les lignes et 1/J pour les colonnes). La qualité de la représentation des points lignes et des points colonnes, quant à elle, varie entre 0 et 1 : plus elle se rapproche de 1, plus le point en question est bien représenté.

En termes d'interprétation, plus une modalité est proche du centre/de l'origine du graphique, plus elle est proche du profil moyen. En cas d'indépendance entre les variables analysées, toutes les modalités seraient situées à l'origine du graphique.

Pour résumer, une fois le lien caractérisé en termes de significativité et d'intensité, l'objectif de l'AFC est double : d'une part, décomposer l'association ou l'inertie totale en un nombre réduit de dimensions synthétiques correspondant à des aspects différents de ce lien (exprimées par les axes du plan factoriel) et d'autre part identifier les combinaisons des modalités (en l'occurrence les types de parcours professionnels et familiaux) qui contribuent le plus à l'association entre les deux variables (en l'occurrence, entre les différents domaines de vie).

CHAPITRE 8 – ANNEXE 8.3.

Les caractéristiques des parcours familiaux

TABLEAU A-8.3.1. – ***Contributions des points lignes et des points colonnes aux deux premiers axes (hommes)***

Hommes		
Points lignes	*Dim1*	*Dim2*
CA-imm	0	14,4
PI-CA-rap	**5,5**	**0,1**
EOQ-CA	**12,7**	**6,4**
PI-imm	**5,8**	**13,2**
EOQ-PI-rap	**9,3**	0,1
PI-CA-tard	**0**	0,6
EOQ-imm	3,1	8,7
EOQ-PI-tard	**8,5**	0,7
EONQ-imm	36	**10**
EONQ-EOQ	**0**	**40,5**
IND-imm	**2,2**	**0**
IND-mob	**0,4**	5,1
A-imm	16,5	**0,1**
contrib. moyenne (%)	*1 / I = 1 / 13*	*7,7*
Points colonnes	*Dim1*	*Dim2*
Célibataire,0	13,7	**0,4**
Marié,1	**5,5**	**50,7**
Marié,2	**11,2**	**0,6**
Marié,3	**0,2**	23,4
Marié,4+	47,9	**4,2**
Marié,tard	1,9	18,2
Remarié	**19,6**	2,5
contrib. moyenne (%)	*1 / J = 1 / 7*	*14,3*

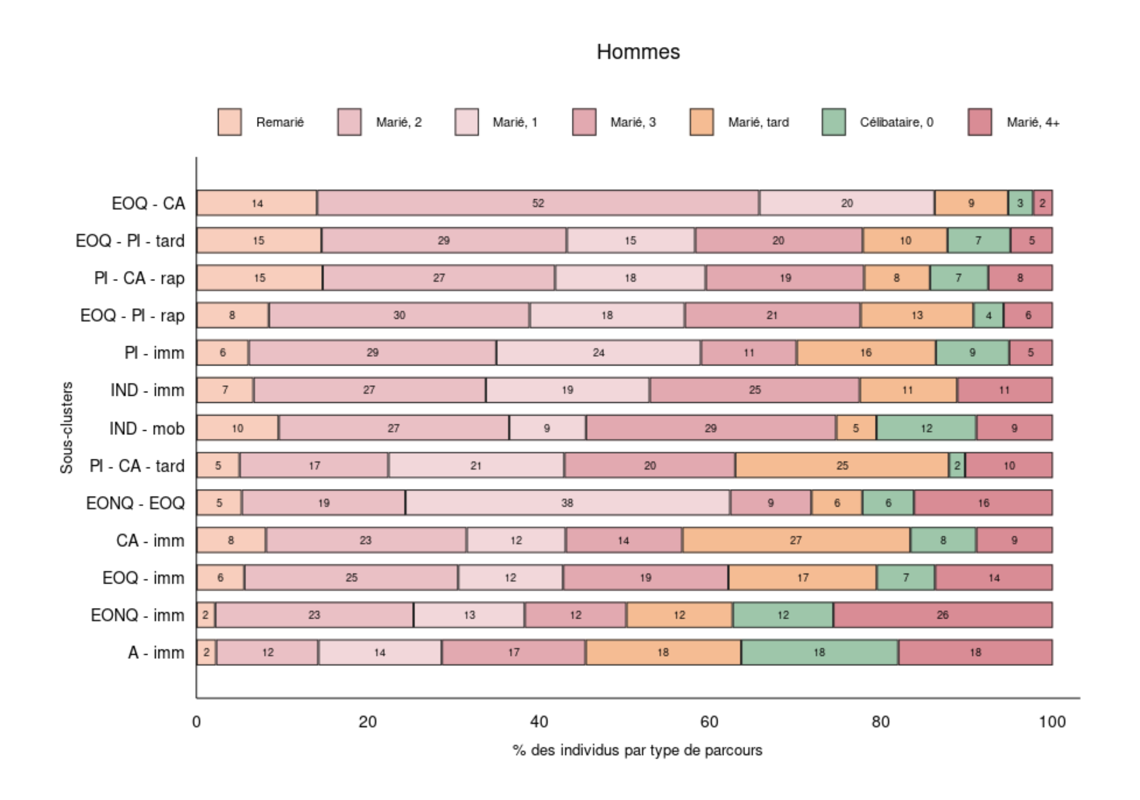
Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête (les hommes appartenant au sous-cluster IN – qui regroupe principalement les individus inactifs ou avec des valeurs manquantes sur les parcours professionnels, *n*=20 – sont exclus du champ).

Lecture : Les individus ayant connu un parcours d'immobilité dans le milieu agricole contribuent fortement et de façon positive à la formation du premier axe du plan factoriel de l'AFC. Leur contribution à l'inertie du premier axe est de 16,5 %, ce qui représente une contribution supérieure à la contribution moyenne qui est de 7,7 %.

Note : Les modalités dont les contributions à la structuration de l'axe sont supérieures à la valeur de la contribution moyenne sont marquées en gris. En gras figurent les points dont les coordonnées sur les axes sont négatives.

FIGURE A-8.3.1. – ***Distribution des parcours familiaux selon les parcours de classe (hommes)***



Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Hommes, résidant en France métropolitaine, âgés de 49 à 68 ans à la date de l'enquête (les hommes appartenant au sous-cluster IN – qui regroupe principalement les individus inactifs ou avec des valeurs manquantes sur les parcours professionnels, *n*=20 – sont exclus du champ).

Lecture : Parmi les hommes ayant connu le parcours d'accès aux positions de cadre après avoir exercé la profession d'employés ou d'ouvriers qualifiés (EOQ-CA), 14 % ont connu le parcours familial de personnes « remariées ».

Note : Les modalités des parcours professionnels (points lignes) et les modalités des parcours familiaux (points colonnes) sont réordonnées selon leurs coordonnées sur le premier facteur de l'AFC.

TABLEAU A-8.3.2. – ***Contributions des points lignes et des points colonnes aux deux premiers axes (femmes)***

Femmes		
Points lignes	*Dim1*	*Dim2*
CA-imm	7,5	25,1
PI-imm	9,5	24,8
EOQ-PI	5,1	0,5
EOQ-imm	13,3	**21,5**
EONQ-EOQ	2,5	**3**
EONQ-imm.	0,5	**4,5**
EONQ-mob	**1**	0,1
IND-imm	3.0	2,4
A-imm	**5,3**	0,1
IN-imm	**35,2**	2,8
EOQ-IN	**0,1**	**12**
EONQ-IN	**9,5**	**0,3**
IN-EONQ	**7,4**	2,6
IN-EOQ	**0,1**	**0,4**
contrib. moyenne (%)	*1 / I = 1 / 14*	*7,1*
Points colonnes	*Dim1*	*Dim2*
Célibataire,0	25,3	46,1
Mariée,1	5,9	**30,1**
Mariée,2	2,5	**8,5**
Mariée,3	**3,6**	1,6
Mariée,4+	**54**	7,5
Remariée	**0,4**	**2,9**
Séparée	8,3	3,4
contrib. moyenne (%)	*1 / J = 1 / 7*	*14,3*

Source : Insee, enquête *Histoire de vie*, 2003.

Champ : Femmes, résidant en France métropolitaine, âgées de 49 à 68 ans à la date de l'enquête.

Lecture : Les individus ayant connu le parcours des personnes « mariées avec 4 enfants ou plus » contribuent à hauteur de 54 % à la définition du lien entre les parcours professionnels et familiaux exprimé sur le premier axe. Cette contribution dépasse largement la contribution moyenne qui est de 14,3 %.

Note : Les modalités dont les contributions à la structuration de l'axe sont supérieures à la valeur de la contribution moyenne sont marquées en gris. En gras figurent les points dont les coordonnées sur les axes sont négatives.

Bibliographie

ABBOTT A., 1990, « A Primer on Sequence Methods », *Organization Science*, *1*, 4, p. 375-392.

ABBOTT A., HRYCAK A., 1990, « Measuring Resemblance in Sequence Data: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers », *American Journal of Sociology*, *96*, 1, p. 144-185.

ABBOTT A., TSAY A., 2000, « Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology: Review and Prospect », *Sociological Methods & Research*, *29*, 1, p. 3-33.

ADISP, 2019, « Statistiques sur les ressources et les conditions de vie - 2019 », *http://www.progedo-adisp.fr/enquetes/XML/lil.php?lil=lil-1441*.

AFSA C., 1996, « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, *46*, p. 1-8.

AFSA ESSAFI C., BUFFETEAU S., 2006, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Economie et Statistique*, *398-399*, 1, p. 85-97.

AFSE, 2021, « L'AFSE crée un comité de datation des cycles économiques de la France », *Communiqué de presse de l'Association Française de Science Economique, https://www.afse.fr/fr/cycles-eco/annonces-500219*.

AISENBREY S., FASANG A., 2017, « The Interplay of Work and Family Trajectories over the Life Course: Germany and the United States in Comparison », *American Journal of Sociology*, *122*, 5, p. 1448-1484.

AISENBREY S., FASANG A.E., 2010, « New Life for Old Ideas: The "Second Wave" of Sequence Analysis Bringing the "Course" Back Into the Life Course », *Sociological Methods & Research*, *38*, 3, p. 420-462.

ALBRECHT J., BRONSON M.A., THOURSIE P.S., VROMAN S., 2018, « The career dynamics of high-skilled women and men: Evidence from Sweden », *European Economic Review*, *105*, p. 83-102.

ALONZO P., CHARDON O., 2006, « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés? », *Insee Références - édition 2006 - Données sociales - La société française*, p. 265-272.

AMOSSÉ T., 2002, « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données Sociales*, Insee, p. 235-242.

AMOSSÉ T., 2003, « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première*, n° 921.

AMOSSÉ T., 2004, « Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale », *Travail, genre et sociétés*, *11*, 1, p. 31-46.

AMOSSÉ T., 2012, « Catégories socioprofessionnelles : quand la réalité résiste ! Après le crépuscule, une aube nouvelle ? », *Revue Française de Socio-Économie*, *10*, 2, p. 225-234.

AMOSSÉ T., 2013, « La nomenclature socio-professionnelle : une histoire revisitée », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, *68*, 4, p. 1039-1075.

AMOSSÉ T., 2019, « La nomenclature socioprofessionnelle, une rénovation en prise avec les attentes sociales », *Chronique du Cnis*, n° 22.

AMOSSÉ T., 2020, « La nomenclature socioprofessionnelle 2020. Continuité et innovation, pour des usages renforcés », dans *Courrier des statistiques N4*, Juin 2020, Insee, p. 62-80.

AMOSSÉ T., BEN HALIMA M.-A., 2010, « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe-l'oeil », *Le 4 pages du CEE*, n° 75, CEE.

AMOSSÉ T., CAYOUETTE-REMBLIÈRE J., 2022, « Une nouvelle nomenclature, la PCS Ménage », *Economie et Statistique*, 532-533, p. 139-157.

AMOSSÉ T., CHARDON O., 2006, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Economie et Statistique*, *393*, p. 203-229.

AMOSSÉ T., CHARDON O., 2020, « Une nomenclature socioprofessionnelle rénovée pour mieux décrire la société actuelle », *Insee Références - édition 2020 - Emploi, chômage, revenus du travail*, p. 24-28.

AMOSSÉ T., GOUX D., 2004, « Chapter Three. Entries and Exits from Self-Employment in France over the Last Twenty Years », dans ARUM R., MÜLLER W. (dirs.), *The Reemergence of Self-Employment*, Princeton, Princeton University Press, p. 75-103.

AMOSSÉ T., PERRAUDIN C., PETIT H., 2011, « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Economie et Statistique*, *450*, p. 79-105.

ANDERSSON G., SOBOLEV B., 2013, « Small Effects of Selective Migration and Selective Survival in Retrospective Studies of Fertility: Faibles effets de sélection de la migration et de la mortalité sur la fécondité dans les études rétrospectives », *European Journal of Population*, *29*, p. 345-354.

ANTOINE, P., LELIÈVRE, É. (dirs.), 2020, *États flous et trajectoires complexes : Observation, modélisation, interprétation*, Paris, Ined Éditions (Méthodes et Savoirs).

ARNAUD, F. (dir.), 2020, « Les retraités et les retraites – édition 2020 », *DREES*.

ARTHUR, M.B., ROUSSEAU, D.M. (dirs.), 1996a, *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford, Oxford University Press.

ARTHUR M.B., ROUSSEAU D.M., 1996b, « Introduction: The Boundaryless Career as A New Employment Principle », dans ARTHUR M.B., ROUSSEAU D.M. (dirs.), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford, Oxford University Press, p. 3-20.

AURIAT N., 1996, *Les défaillances de la mémoire humaine. Aspects cognitifs des enquêtes rétrospectives*, Paris, Ined-PUF.

AVIAT A., BEC F., DIEBOLT C., DOZ C., FERRAND D., FERRARA L., HEYER E., MIGNON V., PIONNIER P.-A., 2021, « Les cycles économiques de la France : une datation de référence », *Document de travail - BETA*, n° 2021 – 25.

AZMAT G., PETRONGOLO B., 2014, « Gender and the labor market: What have we learned from field and lab experiments? », *Labour Economics*, *30*, p. 32-40.

BACHELARD G., 2020, *Le nouvel esprit scientifique*, Presses Universitaires de France, Paris.

BADGETT M.V.L., FOLBRE N., 1999, « Responsabilités familiales et sociales: les normes du comportement masculin et féminin et leurs incidences économiques », *Revue internationale du travail*, *138*, 3, p. 343-361.

BAIZAN P., 2021, « Welfare regime patterns in the social class-fertility relationship: Second births in Austria, France, Norway, and the United Kingdom », *Research in Social Stratification and Mobility*, *73*, p. 100611.

BALLARINO G., CANTALINI S., PANICHELLA N., 2021, « Social origin and compensation patterns over the occupational career in Italy », *Acta Sociologica*, *64*, 2, p. 166-183.

BARNAY T., COUTROT T., SAINT POL T. DE, 2016, « Introduction générale - Santé et itinéraire professionnel : contexte et genèse d'une enquête », *Economie et Statistique*, *486-487*, p. 5-15.

BARONE C., HERTEL F.R., SMALLENBROEK O., 2020, « What we think when we speak about stratification », *SocArXiv Papers*, p. 1-38.

BARONE C., HERTEL F.R., SMALLENBROEK O., 2022, « The rise of income and the demise of class and social status? A systematic review of measures of socio-economic position in stratification research », *Research in Social Stratification and Mobility*, *78*, n° 100678.

BARONE C., LUCCHINI M., SCHIZZEROTTO A., 2011, « Career mobility In Italy: A growth curves analysis of occupational attainment in the twentieth century », *European Societies*, *13*, 3, p. 377-400.

BARONE C., SCHIZZEROTTO A., 2011, « Introduction: Career mobility, education, and intergenerational reproduction in five European societies », *European Societies*, *13*, 3, p. 331-345.

BATTAGLIOLA F., BROWN E., JASPARD M., 1997, « Itinéraires de passage à l'âge adulte. Différences de sexe, différences de classe », *Sociétés contemporaines*, *25*, 1, p. 85-103.

BAUDELOT C., 1989, « L'âge rend-il plus savant ? Un exemple de biais de réponse dans les enquêtes », dans L'HARDY P., THÉLOT C. (dirs.), *Les ménages. Mélanges en l'honneur de Jacques Desabie*, Paris, Insee, p. 159-173.

BEAUD S., 2014, « Les trois sœurs et le sociologue », *Idées économiques et sociales*, *175*, 1, p. 36-48.

BEAUFILS C., 2022, *Les trajectoires d'inactivité professionnelle : un déterminant social de la santé aux âges élevés ?*, Sociologie, Démographie, Université Paris-Saclay et Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines.

BECK U., 2008, *La société du risque : sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion.

BECK U., 2016, « Le conflit des deux modernités et la question de la disparition des solidarités », *Lien social et Politiques*, 75, p. 191-201.

BECKER G.S., 1962, « Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis », *Journal of Political Economy*, *70*, 5, Part 2, p. 9-49.

BÉDUWÉ C., GIRET J.-F., 2004, « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Economie et Statistique*, *378*, p. 55-83.

BELL D., 1973, *The coming of post-industrial society*, New York, Basic Books.

BELLER E., 2009, « Bringing Intergenerational Social Mobility Research into the Twenty-first Century: Why Mothers Matter », *American Sociological Review*, *74*, 4, p. 507-528.

BERENT J., 1952, « Fertility and social mobility », *Population Studies*, *5*, 3, p. 244-260.

BERGER T., ENGZELL P., 2022, « Industrial automation and intergenerational income mobility in the United States », *Social Science Research*, *104*, n° 102686.

BERGMAN M.M., JOYE D., 2005, « Comparing Social Stratification Schemata: CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, Treiman, and Wright », *Cambridge Studies in Social Research*, n° 10.

BERGSTRÖM M., COURTEL F., VIVIER G., 2019, « La vie hors couple, une vie hors norme ? Expériences du célibat dans la France contemporaine », *Population*, *74*, 1, p. 103-130.

BERGSTRÖM M., VIVIER G., 2020, « Vivre célibataire : des idées reçues aux expériences vécues », *Population & Sociétés*, *584*, 12.

BERNARD L., HUGRÉE C., 2020, « Existe-t-il des barrières entre les milieux sociaux ? », dans PAUGAM S. (dir.), *50 questions de sociologie*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 135-142.

BERNARD P., RENAUD J., 1976, « Contre-mobilité et effets différés : une réflexion sur la transmission des biens inclusifs et des biens exclusifs », *Sociologie et sociétés*, *8*, 2, p. 81-98.

BERNARDI F., 2014, « Compensatory Advantage as a Mechanism of Educational Inequality: A Regression Discontinuity Based on Month of Birth », *Sociology of Education*, *87*, 2, p. 74-88.

BERNARDI F., BALLARINO G., 2016, « Education as the Great Equalizer: A Theoretical Framework », dans BERNARDI F., BALLARINO G. (dirs.), *Education, Occupation and Social Origin. A Comparative Analysis of the Transmission of Socio-Economic Inequalities*, Cheltenham, Edward Elgar, p. 1-19.

BERNARDI F., GIL-HERNÁNDEZ C.J., 2021, « The Social-Origins Gap in Labour Market Outcomes: Compensatory and Boosting Advantages Using a Micro-Class Approach », *European Sociological Review*, *37*, 1, p. 32-48.

BERTAUX D., 1973, « Two and a half models of social structure », dans MÜLLER W., MAYER K.U. (dirs.), *Social Stratification and Career Mobility*, Paris, Mouton, p. 118-151.

BERTAUX D., 1974, « Mobilité sociale biographique. Une critique de l'approche transversale », *Revue Française de Sociologie*, *15*, 3, p. 329-362.

BERTAUX D., 1977, *Destins personnels et structure de classe – Pour une critique de l'anthroponomie politique*, Paris, Presses Universitaires de France.

BERTAUX D., 1980, « L'approche biographique : sa validité méthodologique, ses potentialités », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, *69*, p. 197-225.

BERTAUX, D., THOMPSON, P. (dirs.), 2003, *Pathways to Social Class: A Qualitative Approach to Social Mobility*, Oxford, Clarendon Press.

BERTRAND M., 2011, « New Perspectives on Gender », dans *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, Elsevier, p. 1543-1590.

BESSIÈRE C., GOLLAC S., 2020, *Le genre du capital. Comment la famille reproduit les inégalités*, Paris, La Découverte.

BESSIN M., 2009, « Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique », *Informations sociales*, *156*, 6, p. 12-21.

BETTHÄUSER B.A., BOURNE M., BUKODI E., 2020, « Understanding the mobility chances of children from working-class backgrounds in Britain: How important are cognitive ability and locus of control? », *British Journal of Sociology*, *71*, 2, p. 349-365.

BIEMANN T., FASANG A.E., GRUNOW D., 2011, « Do Economic Globalization and Industry Growth Destabilize Careers? An Analysis of Career Complexity and Career Patterns Over Time », *Organization Studies*, *32*, 12, p. 1639-1663.

BIEMANN T., ZACHER H., FELDMAN D.C., 2012, « Career patterns: A twenty-year panel study », *Journal of Vocational Behavior*, *81*, 2, p. 159-170.

BIHAGEN E., 2007, « Class Origin Effects on Downward Career Mobility in Sweden 1982-2001 », *Acta Sociologica*, *50*, 4, p. 415-430.

BIHAGEN E., SHAHBAZIAN R., KJELLSSON S., 2022, « Later and less? New evidence on occupational maturity for Swedish women and men », *SocArXiv Papers*, p. 1-15.

BISCOURP P., 2006, « Durée des études, trajectoire scolaire et insertion sur le marché du travail », *Insee Références - édition 2006 - Données sociales - La société française*, p. 177-184.

BISON I., 2011, « Education, social origins and career (im)mobility in contemporary Italy: A holistic and categorical approach », *European Societies*, *13*, 3, p. 481-503.

BLACKBURN R.M., 2000, « The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: A Cross-National Analysis », *European Sociological Review*, *16*, 2, p. 119-135.

BLAIR-LOY M., 1999, « Career Patterns of Executive Women in Finance: An Optimal Matching Analysis », *American Journal of Sociology*, *104*, 5, p. 1346-1397.

BLANCHET D., LENSEIGNE F., 2019, « Croissance économique et pouvoir d'achat des ménages en France : les principales évolutions depuis 1960 », *Economie et Statistique*, n° 510-511-512, p. 55-70.

BLANCHET D., MARCHAND O., 2003, « Mesurer l'emploi et le chômage : nouvelle enquête, débats anciens », *Economie et statistique*, *362*, p. 33-40.

BLAU P.M., 1956, « Social Mobility and Interpersonal Relations », *American Sociological Review*, *21*, 3, p. 290-295.

BLAU P.M., DUNCAN O.D., 1967, *The American Occupational Structure*, New York, John Wiley & Sons.

BLOOME D., FUREY J., 2020, « Lifetime inequality: Income and occupational differences and dynamics in the US », *Research in Social Stratification and Mobility*, *70*, n° 100470.

BLOSSFELD H.-P., 1986, « Career opportunities in the Federal Republic of Germany: a dynamic approach to the study of life-course, cohort, and period effects », *European Sociological Review*, *2*, 3, p. 208-225.

BLOSSFELD, H.-P., DROBNIČ, S. (dirs.), 2001a, *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual Earner Families*, Oxford, Oxford University Press.

BLOSSFELD H., DROBNIČ S., 2001b, « A Cross-National Comparative Approach to Couples' Careers », dans BLOSSFELD H.-P., DROBNIČ S. (dirs.), *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual Earner Families*, Oxford, Oxford University Press, p. 3-15.

BLOSSFELD H.-P., MAYER K.U., 1988, « Labor market segmentation in the Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective », *European Sociological Review*, *4*, 2, p. 123-140.

BODIER M., BUISSON G., LAPINTE A., ROBERT-BOBÉE I., 2015, « Couples et familles : entre permanences et ruptures », *Insee Références - édition 2015 - Couples et familles*, p. 9-23.

BONVALET C., 2005, « Logement et vie familiale. Un parcours résidentiel en mutations », *Informations sociales*, *123*, 3, p. 56-65.

BOSC S., 2013, *Stratification et classes sociales. La société française en mutation*, Paris, Armand Colin.

BOSSERELLE É., 2008, « Guerres, transformation du capitalisme et croissance économique », *L'Homme & La Société*, *170-171*, p. 219-250.

BOUCHET-VALAT M., 2014, « Les évolutions de l'homogamie de diplôme, de classe et d'origine sociales en France (1969-2011) : ouverture d'ensemble, repli des élites », *Revue française de sociologie*, *55*, 3, p. 459-505.

BOUCHET-VALAT M., 2015a, *Les rouages de l'amour et du hasard. Homogamie et hypergamie dans la France et l'Europe contemporaines : dimensions socioéconomique et d'éducation, variations et mécanismes*, Thèse de doctorat, Paris, Institut d'études politiques de Paris - École doctorale de Sciences Po.

BOUCHET-VALAT M., 2015b, « Plus diplômées, moins célibataires. L'inversion de l'hypergamie féminine au fil des cohortes en France », *Population*, *70*, 4, p. 705-730.

BOUCHET-VALAT M., 2018, « Hypergamie et célibat selon le statut social en France depuis 1969 : Une convergence entre femmes et hommes ? », *Revue de l'OFCE*, *160*, 6, p. 5-45.

BOUCHET-VALAT M., JAYET C., 2019, « La mesure des classes sociales par les nomenclatures : enjeux, problèmes et débats », *L'Année sociologique*, *69*, 2, p. 311-331.

BOUCHET-VALAT M., PEUGNY C., VALLET L.-A., 2016, « Inequality of Educational Returns in France. Some Evidence of Change in the Relative Importance of the Effect of Education and Social Background on Occupational Careers », *Notes & Documents de l'OSC*, n° 2016-05.

BOUDON R., 1973, *L'inégalité des chances. La mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Paris, Colin.

BOURDIEU P., 1966, « L'école conservatrice. Les inégalités devant l'école et devant la culture », *Revue française de sociologie*, *7*, 3, p. 325-347.

BOURDIEU P., 1978, « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la recherche en sciences sociales*, *24*, 1, p. 2-22.

BOURDIEU P., 1979, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, Éditions de Minuit.

BOURDIEU P., 1986, « L'illusion biographique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, *62-63*, p. 69-72.

BOURNE M., BUKODI E., BETTHÄUSER B., GOLDTHORPE J.H., 2018, « 'Persistence of the social': The role of cognitive ability in mediating the effects of social origins on educational attainment in Britain », *Research in Social Stratification and Mobility*, *58*, p. 11-21.

BOZON M., 1991, « Mariage et mobilité sociale en France », *European Journal of Population*, *7*, 2, p. 171-190.

BRAUDEL F., 2018, *La Dynamique du capitalisme*, Paris, Flammarion.

BRAUNS H., STEINMANN S., 1999, « Educational reform in France, West-Germany and the United Kingdom: updating the CASMIN educational classification », *ZUMA Nachrichten*, *23*, 44, p. 7-44.

BRAVERMAN H., 1974, *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the twentieth century*, New York, Monthly Review Press.

BRÉE S., 2017, « Évolution de la taille des familles au fil des générations en France (1850-1966) », *Population*, *72*, 2, p. 309-342.

BRÉE S., EGGERICKX T., SANDERSON J.-P., COSTA R., 2016, « Comparaison des données rétrospectives de fécondité dans les recensements en Belgique et les enquêtes *Famille* en France », *Population*, *Vol. 71*, 1, p. 85-120.

BREEN R., 1997, « Inequality, Economic Growth and Social Mobility », *The British Journal of Sociology*, *48*, 3, p. 429-449.

BREEN R., 2001, « Social mobility and constitutional and political preferences in Northern Ireland », *The British Journal of Sociology*, *52*, 4, p. 621-645.

BREEN, R. (dir.), 2004, *Social mobility in Europe*, Oxford ; New York, Oxford University Press, 445 p.

BREEN R., 2007, « Intergenerational Mobility: Core Model of Social Fluidity », dans RITZER G. (dir.), *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, John Wiley & Sons, Ltd.

BREEN R., 2019, « Education and intergenerational social mobility in the US and four European countries », *Oxford Review of Economic Policy*, *35*, 3, p. 445-466.

BREEN R., 2020, « Chapter Two. Methodological Preliminaries », dans BREEN R., MÜLLER W. (dirs.), *Education and Intergenerational Social Mobility in Europe and the United States*, Stanford, Stanford University Press, p. 20-28.

BREEN R., JONSSON J.O., 2007, « Explaining Change in Social Fluidity: Educational Equalization and Educational Expansion in Twentieth-Century Sweden », *American Journal of Sociology*, *112*, 6, p. 1775-1810.

BREEN R., LUIJKX R., 2004, « Conclusion », dans BREEN R. (dir.), *Social mobility in Europe*, Oxford ; New York, Oxford University Press.

BREEN R., LUIJKX R., MÜLLER W., POLLAK R., 2009, « Nonpersistent Inequality in Educational Attainment: Evidence from Eight European Countries », *American Journal of Sociology*, *114*, 5, p. 1475-1521.

BREEN, R., MÜLLER, W. (dirs.), 2020a, *Education and Intergenerational Social Mobility in Europe and the United States*, Stanford, Stanford University Press.

BREEN R., MÜLLER W., 2020b, « Chapter Eleven. Social Mobility in the Twentieth Century in Europe and the United States », dans BREEN R., MÜLLER W. (dirs.), *Education and Intergenerational Social Mobility in Europe and the United States*, Stanford, Stanford University Press, p. 251-295.

BREEN R., MÜLLER W., 2020c, « Chapter One. Introduction: Social Mobility and Education in the Twentieth Century », dans BREEN R., MÜLLER W. (dirs.), *Education and Intergenerational Social Mobility in Europe and the United States*, Stanford, Stanford University Press, p. 1-19.

BREIGER R.L., 1981, « The Social Class Structure of Occupational Mobility », *American Journal of Sociology*, *87*, 3, p. 578-611.

BRETON D., PRIOUX F., 2005, « Deux ou trois enfants ? Influence de la politique familiale et de quelques facteurs sociodémographiques », *Population*, *60*, 4, p. 489-522.

BRIARD K., 2004, « Le clivage hommes-femmes : une approche segmentée du marché du travail », *Retraite et société*, *43*, 3, p. 35-63.

BRIARD K., 2017, « Continuer, réduire ou interrompre son activité professionnelle : le dilemme des mères de jeunes enfants », *Revue française des affaires sociales*, 2, p. 149-168.

BRIARD K., VALAT E., 2018, « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? Les évolutions socioprofessionnelles au fil des naissances », *Document d'études - Dares*, 215.

BRISCOE J.P., HALL D.T., 2006, « The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications », *Journal of Vocational Behavior*, *69*, 1, p. 4-18.

BRÜCKNER H., MAYER K.U., 2005, « De-Standardization of the Life Course: What it Might Mean? And if it Means Anything, Whether it Actually Took Place? », *Advances in Life Course Research*, *9*, p. 27-53.

BRZINSKY-FAY C., 2007, « Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe », *European Sociological Review*, *23*, 4, p. 409-422.

BUCHMANN M., 1989, *The Script of Life in Modern Society: Entry into Adulthood in a Changing World*, Chicago, University of Chicago Press.

BUGEJA-BLOCH F., 2013, *Logement, la spirale des inégalités*, Paris, Presses Universitaires de France (Le Lien social).

BÜHLMANN F., 2010, « Routes into the British Service Class: Feeder Logics According to Gender and Occupational Groups », *Sociology*, *44*, 2, p. 195-212.

BUISSON G., 2017, « Le recensement de la population évolue : de l'état matrimonial légal à la situation conjugale de fait », *Insee Analyses*, *35*.

BUKODI E., 2017, « Cumulative Inequalities over the Life-Course: Lifelong Learning and Social Mobility in Britain », *Journal of Social Policy*, *46*, 2, p. 367-404.

BUKODI E., BOURNE M., BETTHÄUSER B., 2019, « Cognitive Ability, Lifelong Learning, and Social Mobility in Britain: Do Further Qualifications Provide Second Chances for Bright People from Disadvantaged Backgrounds? », *European Sociological Review*, *35*, 1, p. 49-64.

BUKODI E., GOLDTHORPE J.H., 2009, « Class Origins, Education and Occupational Attainment: Cross-cohort Changes among Men in Britain », *Working Paper - CLS Cohort Studies*, n° 3.

BUKODI E., GOLDTHORPE J.H., 2011, « Class origins, education and occupational attainment in Britain: Secular trends or cohort-specific effects? », *European Societies*, *13*, 3, p. 347-375.

BUKODI E., GOLDTHORPE J.H., 2016, « Educational attainment - relative or absolute - as a mediator of intergenerational class mobility in Britain », *Research in Social Stratification and Mobility*, *43*, p. 5-15.

BUKODI E., GOLDTHORPE J.H., HALPIN B., WALLER L., 2016, « Is Education Now Class Destiny? Class Histories across Three British Birth Cohorts », *European Sociological Review*, *32*, 6, p. 835-849.

BUKODI E., GOLDTHORPE J.H., JOSHI H., WALLER L., 2017, « Why have relative rates of class mobility become more equal among women in Britain? », *The British Journal of Sociology*, *68*, 3, p. 512-532.

BUKODI E., PASKOV M., 2020, « Intergenerational Class Mobility among Men and Women in Europe: Gender Differences or Gender Similarities? », *European Sociological Review*, *36*, 4, p. 495-512.

BURAWOY M., 1977, « Social Structure, Homogenization, and "The Process of Status Attainment in the United States and Great Britain" », *American Journal of Sociology*, *82*, 5, p. 1031-1042.

BUREN H.J.V., 2003, « Boundaryless Careers and Employability Obligations », *Business Ethics Quarterly*, *13*, 2, p. 131-149.

BURNOD G., CHENU A., 2001, « Employés qualifiés et non qualifiés : Une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, *86*, p. 87-105.

BURRICAND C., ROTH N., 2000, « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », *Economie et statistique*, 335, p. 63-79.

BUSCATTO M., MARRY C., 2009, « "Le plafond de verre dans tous ses éclats". La féminisation des professions supérieures au XXe siècle », *Sociologie du travail*, *51*, 2, p. 170-182.

BYRNE A., CHANDOLA T., SHLOMO N., 2018, « How does parental social mobility during childhood affect socioeconomic status over the life course? », *Research in Social Stratification and Mobility*, *58*, p. 69-79.

CABANNES P.-Y., 2014, « Dossier - Trois décennies d'évolutions du marché du travail », *Trente ans de vie économique et sociale - édition 2014*, p. 55-67.

CACCIARI J., 2019, « Compte rendu d'ouvrage de Rémi Sinthon, "Repenser la mobilité sociale" », *Sociologie du Travail*, *61*, 2.

CANALS V., 1999, « Chapitre VI. Insertion professionnelle : construction empirique ou objet d'analyse ? », dans CHARLOT B., GLASMAN D. (dirs.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 86-96.

CARLE J.-C., 1998, « Obligation de scolarité et contrôle de l'obligation scolaire », *Sénat - Session ordinaire de 1997-1998. Annexe au procès-verbal de la séance du 17 juin 1998. Rapport, n° 504.*

CARROLL G.R., MAYER K.U., 1986, « Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size », *American Sociological Review*, *51*, 3, p. 323-341.

CASTEL R., 2003, *L'insécurité sociale: qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil (La République des idées).

CASTEL R., 2009, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Pairs, Seuil.

CAVALLI S., 2007, « Modèle de parcours de vie et individualisation », *Gérontologie et société*, *30*, 123, p. 55-69.

CAZENAVE-LACROUTS M., CHELOUDKO P., HAGÈGE C., HUBERT O., LABARTHE J., 2021, « Le patrimoine des ménages en 2018 : peu de mobilité dans la distribution depuis 2015 », *Insee Références – édition 2021 – Le patrimoine des ménages en 2018*, p. 33-52.

CDCEF, 2021, « Le Comité de datation des cycles de l'économie française (CDCEF) de l'AFSE date le creux du cycle économique au 2ème trimestre 2020 », *Communiqué de presse du Comité de Datation des Cycles de l'Economie Française de l'AFSE, https://www.afse.fr/fr/cycles-eco/annonces-500219*.

CÉREQ, 2014, *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2010. Enquête 2013*, Marseille, Céreq.

CÉREQ, 2017, *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2013. Résultats de l'enquête 2016*, Marseille, Céreq.

CÉREQ, 2021, « Présentation détaillée de l'enquête Génération », *https://www.cereq.fr/presentation-detaillee-de-generation*.

CHAMPAGNE C., PAILHÉ A., SOLAZ A., 2015, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Economie et Statistique*, *478*, p. 209-242.

CHAN T.W., 2018, « Social mobility and the well-being of individuals », *The British Journal of Sociology*, *69*, 1, p. 183-206.

CHAN T.W., GOLDTHORPE J.H., 2007, « Class and Status: The Conceptual Distinction and its Empirical Relevance », *American Sociological Review*, *72*, 4, p. 512-532.

CHANG M.L., 2000, « The Evolution of Sex Segregation Regimes », *American Journal of Sociology*, *105*, 6, p. 1658-1701.

CHAPOULIE J.-M., 2011, « À propos de la tradition interactionniste », *Recherches qualitatives*, *30*, 1.

CHAPOULIE S., 2000, « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Economie et Statistique*, *331*, p. 25-45.

CHARDON O., 2001, « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee Première*, n° 796.

CHARDON O., GOUX D., 2003, « La nouvelle définition européenne du chômage BIT », *Economie et statistique*, *362*, p. 67-83.

CHAUVEL L., 1997, *Evolution du système de stratification sociale et succession des cohortes : Grandeur et décadence des générations dans la société française des Trente Glorieuses à nos jours*, Thèse de doctorat en Sociologie, Lille 1.

CHAUVEL L., 1998, « La seconde explosion scolaire : diffusion des diplômes, structure sociale et valeur des titres », *Revue de l'OFCE*, *66*, 1, p. 5-36.

CHAUVEL L., 2001, « Le retour des classes sociales ? », *Revue de l'OFCE*, *79*, 4, p. 315-359.

CHAUVEL L., 2006a, *Les Classes moyennes à la dérive*, Paris, Seuil.

CHAUVEL L., 2006b, « La France en mutation. 1980-2005 », dans CULPEPPER P.D., HALL P., PALIER B. (dirs.), *Chapitre 4 : Générations sociales perspectives de vie et soutenabilité du régime de protection sociale*, Presses de Sciences Po, p. 157-196.

CHAUVEL L., 2010, *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France du XXe siècle aux années 2010*, Paris, Presses Universitaires de France, 432 p.

CHAUVEL L., 2013, « Spécificité et permanence des effets de cohorte : le modèle APCD appliqué aux inégalités de générations, France/États-Unis, 1985-2010 », *Revue française de sociologie*, *54*, 4, p. 665-705.

CHAUVEL L., 2016, *La Spirale du déclassement. Essai sur la société des illusions*, Paris, Seuil.

CHAUVEL L., MUCCHIELLI L., 1998, « Les Trente peu glorieuses », *Alternatives Economiques*, *37*, 6.

CHAUVEL L., SCHULTHEIS F., 2003, « Le sens d'une dénégation : L'oubli des classes sociales en Allemagne et en France », *Mouvements*, *26*, 2, p. 17-26.

CHENG S., SONG X., 2019, « Linked Lives, Linked Trajectories: Intergenerational Association of Intragenerational Income Mobility », *American Sociological Review*, *84*, 6, p. 1037-1068.

CHETTY R., HENDREN N., KLINE P., SAEZ E., 2014, « Where is the Land of Opportunity: The Geography of Intergenerational Mobility in the United States », *Quarterly Journal of Economics*, *129*, 4, p. 1553-1623.

CLERC D., 2007, « Les généralisations abusives de Louis Chauvel », *L'Économie politique*, *33*, 1, p. 76-88.

CLERC M.-É., MONSO O., POULIQUEN E., 2011a, « Dossier - Les inégalités entre générations depuis le baby-boom », *Insee Références - édition 2011 - L'économie française - Comptes et dossiers*.

CLERC M.-É., MONSO O., POULIQUEN E., 2011b, « Les inégalités entre générations depuis le baby-boom », *Insee - Série des documents de travail de la Direction des Études et Synthèses Économiques*, G 2011 / 11.

CLOGG C.C., 1981, « Latent Structure Models of Mobility », *American Journal of Sociology*, *86*, 4, p. 836-868.

CNIS, 2021, « Enquête « Statistiques sur les Ressources et les Conditions de Vie des ménages (SRCV) » », *https://www.cnis.fr/enquetes/ressources-et-les-conditions-de-vie-des-menages-srcv-enquete-statistiques-sur-les-2020a011ec/*.

COLOMBIER N., MASCLET D., 2007, « L'importance de l'environnement familial comme déterminant du travail indépendant », *Economie et Statistique*, *405*, p. 99-118.

COMBET B., OESCH D., 2019, « The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland », *European Sociological Review*, *35*, 3, p. 332-345.

CONNELLY R., GAYLE V., 2019, « An investigation of social class inequalities in general cognitive ability in two British birth cohorts », *The British Journal of Sociology*, *70*, 1, p. 90-108.

CONNELLY R., GAYLE V., LAMBERT P.S., 2016, « A Review of occupation-based social classifications for social survey research », *Methodological Innovations*, *9*, p. 1-14.

CORAK M., 2013, « Income Inequality, Equality of Opportunity, and Intergenerational Mobility », *The Journal of Economic Perspectives*, *27*, 3, p. 79-102.

COUDIN É., MAILLARD S., TÔ M., 2019, « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », *Insee Analyses*, 44.

COULANGEON P., 2010, *Sociologie des pratiques culturelles*, Paris, La Découverte (Repères), 128 p.

COULANGEON P., 2020, « L'ascenseur social est-il en panne ? », dans PAUGAM S. (dir.), *50 questions de sociologie*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 285-292.

COULANGEON P., 2021, *Culture de masse et société de classes. Le goût de l'altérité*, Paris, Presses universitaires de France.

COUPPIÉ T., DEMAZIÈRE D., 1995, « Se souvenir de son passé professionnel : appel à la mémoire dans les enquêtes rétrospectives et construction sociale des données », *Bulletin of Sociological Methodology*, *49*, 1, p. 23-57.

COUPPIÉ T., ÉPIPHANE D., 2019, « Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes... », *Céreq Bref*, *373*.

COUPPIÉ, T., GASQUET, C., LOPEZ, A. (dirs.), 2007, *Quand la carrière commence... Les sept premières années de vie active de la génération 98*, Marseille, Céreq.

COUPPIÉ T., GIRET J.-F., LOPEZ A., 2005, « Des formations initiales aux premiers emplois : une correspondance plutôt mal assurée », dans GIRET J.-F., LOPEZ A., ROSE J. (dirs.), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, p. 79-96.

COURGEAU D., 1991, « Analyse de données biographiques erronées », *Population (French Edition)*, *46*, 1, p. 89-104.

COURGEAU D., LELIÈVRE E., 1989a, *Analyse démographique des biographies*, Paris, Ined-PUF.

COURGEAU D., LELIÈVRE É., 1989b, « Analyse démographique des biographies. Présentation d'un Manuel de l'INED », *Population*, *44*, 6, p. 1233-1238.

COURGEAU D., LELIÈVRE É., 1990, « L'approche biographique en démographie », *Revue française de sociologie*, *31*, 1, p. 55-74.

COURGEAU D., LELIÈVRE É., 1992, *Event History Analysis in Demography*, Oxford, Clarendon Press.

COUTROT L., 2002, « Les catégories socioprofessionnelles : changement des conditions, permanence des positions ? », *Sociétés contemporaines*, *45-46*, 1, p. 107-129.

CRENNER E., DONNAT O., GUÉRIN-PACE F., HOUSEAUX F., VILLE I., 2006, « L'élaboration d'une enquête quantitative sur la construction des identités », *Economie et Statistique*, *393-394*, p. 7-20.

CUIN C.-H., 1995, « La sociologie et la mobilité sociale: les énigmes du cas français », *Revue Française de Sociologie*, *36*, 1, p. 33-60.

CURRAIZE Y. DE, HUGOUNENQ R., 2004, « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination », *Revue de l'OFCE*, *90*, 3, p. 193-224.

DAENEKINDT S., 2017, « The Experience of Social Mobility: Social Isolation, Utilitarian Individualism, and Social Disorientation », *Social Indicators Research*, *133*, 1, p. 15-30.

DAENEKINDT S., ROOSE H., 2014, « Social mobility and cultural dissonance », *Poetics*, *42*, p. 82-97.

DAGUET F., 2000, « L'évolution de la fécondité des générations nées de 1917 à 1949 : analyse par rang de naissance et niveau de diplôme », *Population*, *55*, 6, p. 1021-1034.

DAGUET F., NIEL X., 2010, « Vivre en couple », *Insee Première*, 1281.

DAHRENDORF R., 1959, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Stanford, California, Stanford University Press.

DALLA ZUANNA G., 2007, « Social mobility and fertility », *Demographic Research*, *17*, 15, p. 441-464.

DARES, 2003, *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris, La Découverte (Repères), 128 p.

DARES, 2015, « Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents », *Dares Analyses*, 017, Dares.

DARES, 2017, « Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ? Forte progression des métiers du tertiaire et des métiers les plus qualifiés », *Dares Analyses*, janvier, n° 003.

DARES, 2019, « Les cessations anticipées d'activité au fil du temps », *Données - Ancienne série*.

DARMON M., 2008, « La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation », *Politix*, *82*, 2, p. 149-167.

DAYAN J.-L., 2008, « L'emploi en France depuis trente ans », *Insee Références - édition 2008 - L'emploi, nouveaux enjeux*, p. 17-24.

DEAUVIEAU J., DUMOULIN C., 2009, « Qui sont les « professions intermédiaires » ? », dans GUÉRIN-PACE F., SAMUEL O., VILLE I. (dirs.), *En quête d'appartenances. L'enquête Histoire de vie sur la construction des identités*, Paris, Les éditions de l'Ined, p. 53-70.

DEAUVIEAU J., DUMOULIN C., 2010, « La mobilité socioprofessionnelle des professions intermédiaires : fluidité, promotion et déclassement », *Economie et Statistique*, *431*, p. 57-72.

DÉCHAUX J.-H., 2009, « Les transformations de la morphologie familiale », dans *Sociologie de la famille*, Paris, La Découverte, p. 6-26.

DEGENNE A., LEBEAUX M.-O., VALLET L.-A., 1998, « Les données de l'enquête Formation-Qualification Professionnelle de 1964 sont de nouveau disponibles », *Document du Lasmas - Institut du Longitudinal*.

DEMAZIÈRE D., SAMUEL O., 2010, « Inscrire les parcours individuels dans leurs contextes », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 11, p. 2-8.

DESAI S., WAITE L.J., 1991, « Women's Employment During Pregnancy and After the First Birth: Occupational Characteristics and Work Commitment », *American Sociological Review*, *56*, 4, p. 551-566.

DESPLANQUES G., 1985, « Fécondité et milieu social », *Economie et Statistique*, *175*, p. 21-38.

DESROSIÈRES A., 1984, « La nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles », *Insee - Données Sociales - édition 1984*, p. 538-546.

DESROSIÈRES A., THÉVENOT L., 1988, *Les catégories socioprofessionnelles*, Paris, La Découverte.

DIPRETE T.A., DE GRAAF P.M., LUIJKX R., TÅHLIN M., BLOSSFELD H., 1997, « Collectivist versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change and Job Mobility in Four Countries », *American Journal of Sociology*, *103*, 2, p. 318-358.

DIPRETE T.A., EIRICH G.M., 2006, « Cumulative Advantage as a Mechanism for Inequality: A Review of Theoretical and Empirical Developments », *Annual Review of Sociology*, *3*, p. 271-297.

DIPRETE T.A., 2002, « Life Course Risks, Mobility Regimes, and Mobility Consequences: A Comparison of Sweden, Germany, and the United States », *American Journal of Sociology*, *108*, 2, p. 267-309.

DOMINGO P., MARC C., 2012, « Trajectoires professionnelles des mères : Quels effets des arrêts et réductions d'activité ? », *Politiques sociales et familiales*, *108*, 1, p. 87-96.

DREES, DARES, 2004, « Les dimensions de l'identité. Analyses de la base de données "Histoire de vie - construction des identités" de l'Insee », *Appel à projets de recherches*.

DUBAR C., 1999, « Chapitre premier. Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion », dans CHARLOT B., GLASMAN D. (dirs.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 27-37.

DUBOST C.-L., TRANCHANT L., 2019, « Changer d'emploi, est-ce changer de position sociale ? La structure des classes populaires au prisme des mobilités professionnelles des ouvriers et des employés », *Sociétés contemporaines*, *114*, 2, p. 59-88.

DUFUR M.J., 2000, *Riding the coaching carousel : the effects of sex, race, and institutional environment on the occupational internal labor market mobility of collegiate managerial personnel*, Philosophy, Ohio State University, Graduate School.

DUHAUTOIS R., PETIT H., REMILLON D., 2012, *La mobilité professionnelle*, Paris, La Découverte (Repères), 128 p.

DUMAZEDIER J., 1984, « A propos de l'étude de Michael Pollak sur "Paul Lazarsfeld, fondateur d'une multinationale scientifique" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, *55*, 1, p. 49-53.

DUPRAY A., RECOTILLET I., 2009, « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Economie et statistique*, *423*, p. 31-58.

DURU-BELLAT M., 2006, *L'inflation scolaire: les désillusions de la méritocratie*, Paris, Éditions du Seuil.

DURU-BELLAT M., KIEFFER A., 2006, « Les deux faces – objective/subjective – de la mobilité sociale », *Sociologie du Travail*, *48*, 4, p. 455-473.

DUTA A., WIELGOSZEWSKA B., IANNELLI C., 2021, « Different degrees of career success: social origin and graduates' education and labour market trajectories », *Advances in Life Course Research*, *47*, n° 100376.

DUVOUX N., 2021, *Les inégalités sociales*, Paris, Presses Universitaires de France.

EKERT-JAFFÉ O., JOSHI H., LYNCH K., MOUGIN R., RENDALL M., 2002, « Fécondité, calendrier des naissances et milieu social en France et en Grande-Bretagne: Politiques sociales et polarisation socioprofessionnelle », *Population*, *57*, 3, p. 485-518.

ELBAUM M., MARCHAND O., 1993, « Emploi et chômage des jeunes dans les pays industrialisés », *Travail et Emploi*, *n° 58*, p. 111-121.

ELBERS B., BOL T., DIPRETE T.A., 2021, « Training Regimes and Skill Formation in France and Germany An Analysis of Change Between 1970 and 2010 », *Social Forces*, *99*, 3, p. 1113-1145.

ELDER G.H. JR., JOHNSON M.K., CROSNOE R., 2003, « The Emergence and Development of Life Course Theory », dans MORTIMER J.T., SHANAHAN M. (dirs.), New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers, p. 3-19.

EMERY K., BERCHTOLD A., 2020, « Comparison of two approaches in multichannel analysis », *LIVES Working Paper*, n° 85.

ÉPIPHANE D., MAZARI Z., OLARIA M., SULZER E., 2019, « Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée. Les premiers apports du suivi sur 7 ans de la Génération 2010 », *Céreq Bref*, *n° 382*.

ERIKSON R., 1984, « Social Class of Men, Women and Families », *Sociology*, *18*, 4, p. 500-514.

ERIKSON R., GOLDTHORPE J.H., 1992, *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press, 445 p.

ERIKSON R., GOLDTHORPE J.H., PORTOCARERO L., 1979, « Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden », *The British Journal of Sociology*, *30*, 4, p. 415-441.

ERIKSSON G., 1991, « Human Capital Investments and Labor Mobility », *Journal of Labor Economics*, *9*, 3, p. 236-254.

EROLA J., JALONEN S., LEHTI H., 2016, « Parental education, class and income over early life course and children's achievement », *Research in Social Stratification and Mobility*, *44*, p. 33-43.

EROLA J., KILPI-JAKONEN E., 2017a, « Compensation and other forms of accumulation in intergenerational social inequality », dans EROLA J., KILPI-JAKONEN E. (dirs.), *Social Inequality Across the Generations. The Role of Compensation and Multiplication in Resource Accumulation*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limite, p. 3-24.

EROLA, J., KILPI-JAKONEN, E. (dirs.), 2017b, *Social Inequality Across the Generations. The Role of Compensation and Multiplication in Resource Accumulation*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limite.

ESCOFIER B., PAGÈS J., 2008, *Analyses factorielles simples et multiples. Objectifs, méthodes et interprétation. 4ème édition*, Paris, Dunod.

ESPING-ANDERSEN G., 1993, *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*, Newbury Park, CA, Sage Publications.

ESPING-ANDERSEN G., 2007, « Introduction », dans *Les trois mondes de l'État-providence*, Paris, Presses Universitaires de France (Le Lien social), p. 15-17.

EVANS G., MILLS C., 2000, « In search of the wage-labour/service contract: new evidence on the validity of the Goldthorpe class schema », *The British Journal of Sociology*, *51*, 4, p. 641-661.

FASANG A.E., 2012, « Retirement Patterns and Income Inequality », *Social Forces*, *90*, 3, p. 685-711.

FAVELL A., RECCHI E., 2011, « Social Mobility and Spatial Mobility », dans GUIRAUDON V., FAVELL A. (dirs.), *Sociology of the European Union*, Palgrave Macmillan, New York, p. 50-75.

FEATHERMAN D.L., LANCASTER JONES F., HAUSER R.M., 1975, « Assumptions of social mobility research in the U.S.: The case of occupational status », *Social Science Research*, *4*, 4, p. 329-360.

FERRARA L., 2009, « Caractérisation et datation des cycles économiques en zone euro », *Revue économique*, *60*, 3, p. 703-712.

FERRARI G., PAILHÉ A., 2017, « Transition to adulthood in France: Do children of immigrants differ from natives? », *Advances in Life Course Research*, *31*, p. 34-56.

FLÖTHMANN C., HOBERG K., 2017, « Career Patterns of Supply Chain Executives: An Optimal Matching Analysis », *Journal of Business Logistics*, *38*, 1, p. 35-54.

FORM W.H., MILLER D.C., 1949, « Occupational Career Pattern as a Sociological Instrument », *American Journal of Sociology*, *54*, 4, p. 317-329.

FORSÉ M., 1997, « La diminution de l'inégalité des chances scolaires ne suffit pas à réduire l'inégalité des chances sociales », *Revue de l'OFCE*, *63*, 1, p. 229-239.

FORSÉ M., CHAUVEL L., 1995, « L'évolution de l'homogamie en France. Une méthode pour comparer les diagonalités de plusieurs tables », *Revue française de sociologie*, *36*, 1, p. 123-142.

FOUGÈRE D., 2003, « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », *Document de travail : Les actes – Les troisièmes Entretiens de l'Emploi – 2003, L'observatoire de l'ANPE*, n° 5.

FOURASTIÉ J., 1979, *Les trente glorieuses ou la révolution invisible*, Paris, Fayard.

FRICKEY A., BLÖSS T., NOVI M., 1994, « Modes d'entrée dans la vie adulte et trajectoires sociales des femmes mariées », *Population*, *49*, 3, p. 637-656.

FRIEDMAN S., 2016, « Habitus Clivé and the Emotional Imprint of Social Mobility », *The Sociological Review*, *64*, 1, p. 129-147.

FRIEDMAN S., LAURISON D., MILES A., 2015, « Breaking the 'Class' Ceiling? Social Mobility into Britain's Elite Occupations », *The Sociological Review*, *63*, 2, p. 259-289.

FRIOT B., HIGELÉ J.-P., 2014, « Compte-rendu de la journée d'étude : Vers une sécurité sociale professionnelle ? Politiques formation-emploi et institutions du salariat, avec Bernard Friot et Jean-Pascal Higelé », dans SÉCHAUD F., DIF-PRADALIER M. (dirs.), *Compte-rendu de la journée d'étude du Céreq*.

GABADINHO A., RITSCHARD G., MÜLLER N.S., STUDER M., 2011, « Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR », *Journal of Statistical Software*, *40*, 4, p. 1-37.

GABADINHO A., RITSCHARD G., STUDER M., NICOLAS S.M., 2011, *Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user's guide*, University of Geneva.

GALLAND O., 1984, « Précarité et entrées dans la vie », *Revue Française de Sociologie*, *25*, 1, p. 49-66.

GALLAND O., 1985, « Formes et transformations de l'entrée dans la vie adulte », *Sociologie du travail*, *27*, 1, p. 32-52.

GALLAND O., 1995, « Une entrée de plus en plus tardive dans la vie adulte », *Economie et Statistique*, *283*, p. 33-52.

GALLAND O., ROUAULT D., 1998, « Devenir cadre dès trente ans : une approche longitudinale de la mobilité sociale », *Economie et Statistique*, *316*, p. 97-107.

GALTIER B., MERLIER R., 2014, « Les préretraites d'entreprise. Des usages renouvelés du fait de leur taxation et de la crise économique », *Dares Analyses*, 64.

GANZEBOOM H.B.G., LUIJKX R., TREIMAN D.J., 1989, « Intergenerational class mobility in comparative perspective », *Research in Social Stratification and Mobility*, *8*, p. 3-84.

GANZEBOOM H.B.G., TREIMAN D.J., ULTEE W.C., 1991, « Comparative Intergenerational Stratification Research: Three Generations and Beyond », *Annual Review of Sociology*, *17*, p. 277-302.

GARNER H., LARQUIER G. DE, MÉDA D., REMILLON D., 2009, « Carrière et rapport au travail : une distinction de genre ? », dans GUÉRIN-PACE F., SAMUEL O., VILLE I. (dirs.), *En quête d'appartenances. L'enquête Histoire de vie sur la construction des identités*, Paris, Les éditions de l'Ined, p. 71-89.

GARNER H., MÉDA D., SÉNIK C., 2006, « La place du travail dans les identités », *Economie et Statistique*, 393, p. 21-40.

GAUTHIER J.-A., WIDMER E.D., BUCHER P., NOTREDAME C., 2010, « Multichannel Sequence Analysis Applied to Social Science Data », *Sociological Methodology*, *40*, 1, p. 1-38.

GAZIER B., PETIT H., 2007, « French Labour Market Segmentation and French Labour Market Policies since the Seventies: Connecting Changes », *Socio-économie du travail (Économies et Sociétés, série AB)*, *41*, 28, p. 1027-1056.

GERBER T.P., HOUT M., 2004, « Tightening Up: Declining Class Mobility during Russia's Market Transition », *American Sociological Review*, *69*, 5, p. 677-703.

GIRET J.-F., 2005, « Quand les jeunes s'estiment déclassés », dans GIRET J.-F., LOPEZ A., ROSE J. (dirs.), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, p. 279-288.

GIROD R., 1971a, *Mobilité sociale*, Genève, Librairie Droz.

GIROD R., 1971b, « Mobilité séquentielle », *Revue française de sociologie*, *12*, 1, p. 3-18.

GIROD R., 1977, *Inégalité – inégalités*, Paris, Presses Universitaires de France.

GIROD R., FRICKER Y., KÖRFFY A., 1973, « Counter-Mobility », dans MÜLLER W., MAYER K.U. (dirs.), *Social Stratification and Career Mobility*, Paris, Mouton, p. 257-267.

GIVORD P., MAURIN E., 2004, « Changes in job security and their causes: An empirical analysis for France, 1982–2002 », *European Economic Review*, *48*, 3, p. 595-615.

GOBLOT E., 2010, *La barrière et le niveau. Étude sociologique sur la bourgeoisie française moderne*, Paris, Presses Universitaires de France, 112 p.

GOLDTHORPE J.H., 1987, *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*, Oxford, Oxford University Press.

GOLDTHORPE J.H., 1996, « Class Analysis and the Reorientation of Class Theory: The Case of Persisting Differentials in Educational Attainment », *The British Journal of Sociology*, *47*, 3, p. 481-505.

GOLDTHORPE J.H., 2001, « Classifications professionnelles : contribution au débat », *La Lettre du Lasmas*, n° 20.

GOLDTHORPE J.H., HOPE K., 1972, « Occupational grading and occupational prestige », *Social Science Information*, *11*, 5, p. 17-73.

GOLDTHORPE J.H., MARSHALL G., 1992, « The Promising Future of Class Analysis: A Response to Recent Critiques », *Sociology*, *26*, 3, p. 381-400.

GOLDTHORPE J.H., MCKNIGHT A., 2004, « The Economic Basis of Social Class », *CASEpaper (80)*, *Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics and Political Science, London, UK.*, 80.

GOLLAC M., LAULHÉ P., 1987a, « La transmission du statut social : l'échelle et le fossé », *Economie et Statistique*, *199*, p. 85-93.

GOLLAC M., LAULHÉ P., 1987b, « Lignée paternelle, lignée maternelle : un rôle voisin dans l'hérédité sociale », *Economie et Statistique*, *199*, p. 107-113.

GOLLAC M., LAULHÉ P., 1987c, « Les composantes de l'hérédité sociale : un capital économique et culturel à transmettre », *Economie et Statistique*, *199*, p. 95-105.

GOLLAC S., 2008, « Travail indépendant et transmissions patrimoniales : le poids des inégalités au sein des fratries », *Economie et Statistique*, *417*, p. 55-75.

GOLLAC S., 2013, « Les ambiguïtés de l'aînesse masculine. Transferts patrimoniaux et transmission du statut social de génération en génération », *Revue française de sociologie*, *54*, 4, p. 709-738.

GONZALEZ-DEMICHEL C., NAUZE-FICHET E., 2003, « Les contours de la population active : aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité », *Economie et statistique*, *362*, p. 85-103.

GOODMAN L.A., 1981, « Three Elementary Views of Log-Linear Models for the Analysis of Cross-Classifications Having Ordered Categories », *Sociological Methodology*, *12*, p. 193-239.

GOODMAN L.A., HOUT M., 1998, « Statistical Methods and Graphical Displays for Analyzing How the Association between Two Qualitative Variables Differs among Countries, among Groups, or over Time: A Modified Regression-Type Approach », *Sociological Methodology*, *28*, p. 175-230.

GOODMAN L.A., HOUT M., 2001, « Statistical Methods and Graphical Displays For Analyzing How The Association Between Two Qualitative Variables Differs Among Countries, Among Groups, Or Over Time: A Modified Regression-Type Approach », *Sociological Methodology*, *31*, p. 189-221.

GOOS M., MANNING A., 2007, « Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain », *The Review of Economics and Statistics*, *89*, 1, p. 118-133.

GOUX D., 1991, « Coup de frein sur les carrières », *Economie et Statistique*, *249*, p. 75-87.

GOUX D., 2003, « Une histoire de l'Enquête Emploi », *Economie et statistique*, *362*, p. 41-57.

GOUX D., 2010, « L'enquête Formation et Qualification Professionnelle : une source inépuisable pour la recherche en sciences sociales », *Economie et Statistique*, *431*, p. 3-11.

GOUX D., MAURIN É., 1997a, « Destinées sociales : le rôle de l'école et du milieu d'origine », *Economie et Statistique*, *306*, p. 13-26.

GOUX D., MAURIN E., 1997b, « Meritocracy and Social Heredity in France: Some Aspects and Trends », *European Sociological Review*, *13*, 2, p. 159-177.

GOUX D., MAURIN É., 2019, « Quarante ans d'évolution de l'offre et de la demande de travail par qualification – Progrès technique, coût du travail et transformation sociale », *Economie et Statistique*, 510-511-512, p. 135-152.

GRAB (GROUPE DE RÉFLEXION SUR L'APPROCHE BIOGRAPHIQUE) (dir.), 2020, *Biographies d'enquêtes : Bilan de 14 collectes biographiques*, Paris, Ined Éditions (Méthodes et Savoirs), 344 p.

GREENBERGER E., STEINBERG L.D., 1983, « Sex Differences in Early Labor Force Experience: Harbinger of Things to Come », *Social Forces*, *62*, 2, p. 467-486.

GREENHAUS J.H., CALLANAN G.A., DIRENZO M., 2008, « A boundaryless perspective on careers », dans BARLING J., COOPER C.L. (dirs.), *Handbook of Organizational Behavior - Micro Approaches*, London, SAGE Publications Ltd, p. 277-299.

GRUSKY D.B., HAUSER R.M., 1984, « Comparative Social Mobility Revisited: Models of Convergence and Divergence in 16 Countries », *American Sociological Review*, *49*, 1, p. 19-38.

GRUSKY D.B., KU M.C., 2008, « Gloom, Doom, and Inequality », dans GRUSKY D.B. (dir.), *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective - Third edition*, Boulder, Westview Press, p. 2-28.

GRUSKY D.B., SØRENSEN J.B., 1998, « Can Class Analysis Be Salvaged? », *American Journal of Sociology*, *103*, 5, p. 1187-1234.

GUBIAN A., PONTHIEUX S., 2000, « Emplois non qualifiés, emplois à bas salaires et mesures d'allégements sur le coût du travail », *Premières Synthèses*, *51*, 1.

GUBLER M., BIEMANN T., HERZOG S., 2017, « An apple doesn't fall far from the tree—Or does it? Occupational inheritance and teachers' career patterns », *Journal of Vocational Behavior*, *100*, p. 1-14.

GUERGOAT-LARIVIÈRE M., LEMIÈRE S., 2018, « Convergence des taux de chômage et persistance des inégalités femmes-hommes. L'impact du diplôme et de la présence des jeunes enfants sur l'emploi et le non-emploi », *Revue de l'OFCE*, *160*, 6, p. 131-159.

GUÉRIN-PACE, F., SAMUEL, O., VILLE, I. (dirs.), 2009, *En quête d'appartenances. L'enquête Histoire de vie sur la construction des identités*, Paris, Les éditions de l'Ined.

GUILLEMOT D., MARCHAND O., 1993, « 1982-1990 : La population active continue à croître », *Economie et Statistique*, *261*, p. 7-21.

GUINEA-MARTIN D., MORA R., RUIZ-CASTILLO J., 2018, « The Evolution of Gender Segregation over the Life Course », *American Sociological Review*, *83*, 5, p. 983-1019.

HACHEN D.S., 1988, « Gender Differences in Job Mobility Rates in the United States », *Social Science Research*, *17*, 2, p. 93-116.

HADJAR A., SAMUEL R., 2015, « Does Upward Social Mobility Increase Life Satisfaction? A Longitudinal Analysis Using British and Swiss Panel Data », *Research in Social Stratification and Mobility*, *39*, p. 48-58.

HALL D.T., ET AL., 1996, *The Career Is Dead - Long Live the Career. A Relational Approach to Careers.*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

HALLER M., 1990, *Class Structure in Europe: New Findings from East-West Comparisons of Social Structure and Mobility*, London, M. E. Sharpe.

HALLER M., HODGE R.W., 1981, « Class and Status as Dimensions of Career Mobility. Some Insights from the Austrian Case », *Zeitschrift für Soziologie*, *10*, 2, p. 133-150.

HALLER M., KONIG W., KRAUSE P., KURZ K., 1985, « Patterns of Career Mobility and Structural Positions in Advanced Capitalist Societies: A Comparison of Men in Austria, France, and the United States », *American Sociological Review*, *50*, 5, p. 579-603.

HÄLLSTEN M., THANING M., 2022, « Wealth as One of the “Big Four” SES Dimensions in Intergenerational Transmissions », *Social Forces*, *100*, 4, p. 1533-1560.

HALPIN B., 2010, « Optimal Matching Analysis and Life-Course Data: The Importance of Duration », *Sociological Methods & Research*, *38*, 3, p. 365-388.

HALPIN B., 2013, « Sequence Analysis », dans BAXTER J. (dir.), *Oxford Bibliographies in Sociology*, New York, Oxford University Press.

HALPIN B., CHAN T.W., 1998, « Class Careers as Sequences: An Optimal Matching Analysis of Work-Life Histories », *European Sociological Review*, *14*, 2, p. 111-130.

HAN S., MOEN P., 1999, « Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement », *American Journal of Sociology*, *105*, 1, p. 191-236.

HÄRKÖNEN J., BIHAGEN E., 2011, « Occupational attainment and career progression in Sweden », *European Societies*, *13*, 3, p. 451-479.

HÄRKÖNEN J., MANZONI A., BIHAGEN E., 2016, « Gender inequalities in occupational prestige across the working life: An analysis of the careers of West Germans and Swedes born from the 1920s to the 1970s », *Advances in Life Course Research*, *29*, p. 41-51.

HÄRKÖNEN J., PÖYLIÖ H., 2022, « Counter-mobility: intergenerational class reproduction as a career process? », RC28 Spring Meeting, London School of Economics, London, 21 avril 2022.

HARVEY D., 2007, *A Brief History of Neoliberalism*, New York, Oxford University Press.

HAUSER R.M., 1978, « A Structural Model of the Mobility Table », *Social Forces*, *56*, 3, p. 919-953.

HAUSER R.M., WARREN J.R., 1996, « Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique », *CDE Working Paper*, n° 96-01.

HEINZ W.R., 2003, « From Work Trajectories to Negotiated Careers », dans MORTIMER J.T., SHANAHAN M.J. (dirs.), *Handbook of the Life Course*, Boston, MA, Springer US, p. 185-204.

HEINZ W.R., KRÜGER H., 2001, « Life Course: Innovations and Challenges for Social Research », *Current Sociology*, *49*, 2, p. 29-45.

HÉRAN F., 1998, « La mobilité sociale et professionnelle à la lumière de l'échantillon démographique permanent : six approches longitudinales », *Economie et Statistique*, *316*, p. 63-76.

HÉRAN F., 2009, « Préface », dans GUÉRIN-PACE F., SAMUEL O., VILLE I. (dirs.), *En quête d'appartenances. L'enquête Histoire de vie sur la construction des identités*, Paris, Les éditions de l'Ined.

HERBAUT E., 2019, « Les inégalités d'accès à l'enseignement supérieur français : Avantages cumulatif et compensatoire au cours de l'enseignement secondaire », *Revue française de sociologie*, *60*, 4, p. 535-566.

HERTEL F.R., 2017, *Social Mobility in the 20th Century: Class Mobility and Occupational Change in the United States and Germany*, Wiesbaden, Springer VS.

HERTEL F.R., GROH-SAMBERG O., 2019, « The Relation between Inequality and Intergenerational Class Mobility in 39 Countries », *American Sociological Review*, *84*, 6, p. 1099-1133.

HILLMERT S., 2005, « From Old to New Structures: A Long-Term Comparison of the Transition to Adulthood in West and East Germany », *Advances in Life Course Research*, *9*, p. 151-173.

HILLMERT S., 2011, « Occupational mobility and developments of inequality along the life course », *European Societies*, *13*, 3, p. 401-423.

HILLMERT S., 2015, « Changing Structures of Opportunity: A Life-course Perspective on Social Mobility and Reproduction », *European Sociological Review*, *31*, 2, p. 184-196.

HIRSCH P.M., DE SOUCEY M., 2006, « Organizational Restructuring and Its Consequences: Rhetorical and Structural », *Annual Review of Sociology*, *32*, p. 171-189.

HODGES M.J., BUDIG M.J., 2010, « Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings », *Gender and Society*, *24*, 6, p. 717-745.

HOPE K., 1971, « Social Mobility and Fertility », *American Sociological Review*, *36*, 6, p. 1019-1032.

HORNSTRA M., MAAS I., 2021, « Does the impact of the family increase or decrease over the life course? Sibling similarities in occupational status across different career points », *Research in Social Stratification and Mobility*, *75*, p. 100643.

HUANG Q., SVERKE M., 2007, « Women's occupational career patterns over 27 years: Relations to family of origin, life careers, and wellness », *Journal of Vocational Behavior*, *70*, 2, p. 369-397.

HUGRÉE C., 2010, « "Le CAPES ou rien ?". Parcours scolaires, aspirations sociales et insertions professionnelles du "haut" des enfants de la démocratisation scolaire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, *183*, 3, p. 72-85.

HUGRÉE C., 2016, « Les sciences sociales face à la mobilité sociale. Les enjeux d'une démesure statistique des déplacements sociaux entre générations », *Politix*, *114*, 2, p. 47-72.

HUGRÉE C., LEHNER P., PARANTHOËN J.-B., 2021, « Mobilités professionnelles : contextualisations et incidences », *Genèses*, *122*, 1, p. 3-8.

HUSSON F., 2014, « Cours d'analyse factorielle des correspondances », *YouTube*.

HUSSON F., 2016, « Correspondence Analysis (part 1/5): Introduction », *YouTube*.

HUSSON F., LÊ S., PAGÈS J., 2017, *Exploratory Multivariate Analysis by Example Using R. Second edition*, London, CRC Press LLC.

ILIĆ V., 2016, « Društvene nauke – for what? », *Peščanik*.

ILIĆ V., 2022, « Meritokratija », *Peščanik*.

INED, 2022a, « GRAB - Présentation », *Page Web du site de l'Ined,* Accessible via : https://grab.site.ined.fr/fr/ [consulté le 11/09/2022].

INED, 2022b, « Projet 3GEN », *Page Web du site de l'Ined,* Accessible via : https://3gen.site.ined.fr/ [consulté le 11/09/2022].

INSEE, 2003, « Consulter la PCS 2003. Professions et catégories socioprofessionnelles », *Page Web du site de l'Insee,* Accessible via : https://www.insee.fr/fr/metadonnees/pcs2003/categorieSocioprofessionnelleAgregee/1?champRecherche=true [consulté le 11/09/2022].

INSEE, 2006, *Page Web du site de l'Insee : Enquête Histoire de vie - Construction des identités - Fichiers détail,* Accessible via : https://www.insee.fr/fr/statistiques/2532244#documentation [consulté le 11/09/2022].

INSEE, 2017, « Fiches - Propriétaires occupants », *Insee Références - édition 2017 - Les conditions de logement en France*, p. 114-115.

INSEE, 2018, « Enquête Emploi - enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité », *Documentation sur la méthodologie,* Accessible via : https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/operation/s1449/documentation-methodologique [consulté le 11/09/2022].

INSEE, 2021, « Enquête emploi en continu (EEC) », *Page Web du site de l'Insee,* Accessible via : https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1223/?debut=0 [consulté le 11/09/2022].

INSEE, 2022, « Enquête Formation et Qualification Professionnelle - FQP », *Page Web du site de l'Insee,* Accessible via : https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1240 [consulté le 11/09/2022].

JACKMAN M.R., 1972, « Social Mobility and Attitude toward the Political System », *Social Forces*, *50*, 4, p. 462-472.

JACKMAN R., ROPER S., 1987, « Structural Unemployment », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, *49*, 1, p. 9-36.

JACKSON M., EVANS G., 2017, « Rebuilding Walls: Market Transition and Social Mobility in the Post-Socialist Societies of Europe », *Sociological Science*, *4*, p. 54-79.

JAQUET, C., BRAS, G. (dirs.), 2018, *La Fabrique des transclasses*, Paris, Presses Universitaires de France.

JARVIS B.F., SONG X., 2017, « Rising Intragenerational Occupational Mobility in the United States, 1969 to 2011 », *American Sociological Review*, *82*, 3, p. 568-599.

JAYET C., 2021, « L'approche de la mobilité sociale par les microclasses : une application sur données françaises », *Revue française de sociologie*, *62*, 1, p. 63-104.

JOSEPH D., BOH W.F., ANG S., SLAUGHTER S.A., 2012, « Career Paths Less (or More) Traveled: A Sequence Analysis of IT Career Histories, Mobility Patterns, and Career Success », *MIS Q.*, *36*, 2, p. 427-452.

JUGNOT S., 2014, « La constitution de l'échantillon démographique permanent de 1968 à 2012 », *Document de travail - Insee - Série des Documents de Travail de la Direction des Statistiques Démographiques et Sociales*, n° F1406.

KALLEBERG A.L., MOUW T., 2018, « Occupations, Organizations, and Intragenerational Career Mobility », *Annual Review of Sociology*, *44*, 1, p. 283-303.

KASARDA J.D., BILLY J.O.G., 1985, « Social Mobility and Fertility », *Annual Review of Sociology*, *11*, 1, p. 305-328.

KASSAMBARA A., 2017a, *Practical Guide to Principal Component Methods in R*, STHDA.

KASSAMBARA A., 2017b, « AFC - Analyse Factorielle des Correspondances avec R : L'Essentiel [Articles - Méthodes des Composantes Principales dans R : Guide Pratique] », *Statistical tools for data analysis and visualization (STHDA)*.

KASSAMBARA A., MUNDT F., 2020, « Factoextra: Extract and Visualize the Results of Multivariate Data Analyses »,.

KIEFFER A., 2000, « L'harmonisation des nomenclatures en Europe », *La Lettre du Lasmas*, n° 16.

KIEFFER A., 2011, « Niveau d'éducation : expérience d'une collaboration entre chercheurs et statisticiens », *Éducation & formations, n° 80*, p. 137-144.

KIEFFER A., MARRY C., MERON M., SOLAZ A., 2005, « Family Formation in an Uncertain Labor Market : The Case of France », dans BLOSSFELD H.-P., KLIJZING E., KURZ K., MILLS M. (dirs.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, London, Routledge, p. 104-134.

KIM Y.-M., 2013, « Diverging top and converging bottom: labour flexibilization and changes in career mobility in the USA », *Work, Employment & Society*, *27*, 5, p. 860-879.

KLEVEN H., LANDAIS C., POSCH J., STEINHAUER A., ZWEIMÜLLER J., 2019, « Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations », *AEA Papers and Proceedings*, *109*, p. 122-126.

KNOKE D., BURKE P., 1980, *Log-Linear Models*, California, SAGE Publications, Inc.

KOHLI M., 1986, « The world we forgot: A historical review of the life course », dans MARSHALL V.W. (dir.), *Later life*, Beverley Hills, Sage, p. 271-332.

KÖNIG W., 1987, « Employment and Career Mobility of Women in France and the Federal Republic », *International Journal of Sociology*, *17*, 1/2, p. 53-85.

KÖNIG W., MÜLLER W., 1986, « Educational Systems and Labour Markets as Determinants of Worklife Mobility in France and West Germany: A Comparison of Men's Career Mobility, 1965-1970 », *European Sociological Review*, *2*, 2, p. 73-96.

KOST D., FIESELER C., WONG S.I., 2020, « Boundaryless careers in the gig economy: An oxymoron? », *Human Resource Management Journal*, *30*, 1, p. 100-113.

KOUBI M., 2003, « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte », *Economie et Statistique*, *369*, p. 119-147.

KOVALENKO M., MORTELMANS D., 2014, « Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns », *Journal of Vocational Behavior*, *85*, 2, p. 238-249.

KRAMER L.A., LAMBERT S., 2001, « Sex-Linked Bias in Chances of Being Promoted to Supervisor », *Sociological Perspectives*, *44*, 1, p. 111-127.

KRECKEL R., 1973, « Toward a theoretical re-orientation of the sociological analysis of vertical mobility », dans MÜLLER W., MAYER (dirs.), *Social Stratification and Career Mobility*, Paris, Mouton, p. 153-178.

KRUEGER A.B., 2012, « The Rise and Consequences of Inequality in the United States », *Presentation made to the Center for American Progress [Council of Economic Advisers]*, 2012.

LABORDE C., LELIÈVRE E., VIVIER G., 2007, « Trajectoires et événements marquants, comment dire sa vie ? Une analyse des faits et des perceptions biographiques », *Population*, *62*, 3, p. 567-585.

LAHIRE B., 2006, *La culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi*, Paris, La Découverte, 784 p.

LAMBERT A., REMILLON D., 2018, « Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe-l'œil. Disponibilité biographique et inégalités de carrière des hôtesses et stewards », *Travail et emploi*, *154*, 2, p. 5-41.

LAMBERT P.S., TAN K.L.L., PRANDY K., GAYLE V., BERGMAN M.M., MAX BERGMAN M., 2008, « The importance of specificity in occupation-based social classifications », *International Journal of Sociology and Social Policy*, *28*, 5/6, p. 179-192.

LANDAUD F., 2021, « From employment to engagement? Stable jobs, temporary jobs, and cohabiting relationships », *Labour Economics*, *73*, p. 1-18.

LANQUETIN M.-T., 1995, « L'égalité professionnelle et le droit communautaire », dans *La place des femmes*, Paris, La Découverte (Recherches), p. 557-561.

LANQUETIN M.-T., 2009, « Égalité, diversité et... discriminations multiples », *Travail, genre et sociétés*, *21*, 1, p. 91-106.

LARQUIER G. DE, REMILLON D., 2008a, « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête « Histoire de vie » », *Travail et emploi*, 113, p. 13-30.

LARQUIER G. DE, REMILLON D., 2008b, « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête Histoire de vie », *Travail et emploi*, 113, p. 13-30.

LARQUIER G. DE, REMILLON D., 2009, « Persistances et évolutions de la segmentation des carrières en termes de mobilité », dans PEREZ C. ET AL. (dir.), *Les cheminements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail*, Actes des XVIe JDL, Relief 29, échanges du Céreq, p. 39-56.

LAULHÉ P., SOLEILHAVOUP J., 1987, *Mobilité professionnelle. Enquête FQP 1985*, Paris, Insee.

LAYTE R., WHELAN C.T., 2004, « Class Transformation and Trends in Social Fluidity in the Republic of Ireland 1973–94 », dans BREEN R. (dir.), *Social Mobility in Europe*, Oxford, Oxford University Press.

LAZIĆ M., 2011, *Čekajući kapitalizam*, Beograd, Službeni glasnik.

LE ROUX G., BONVALET C., BRINGÉ A., 2021, « Apports et limites de l'Échantillon Démographique Permanent à l'analyse des trajectoires résidentielles et des inégalités spatiales (1968-2014) », *Document de travail - Ined*, n° 261.

LE ROUX G., BRINGÉ A., STUDER M., IMBERT C., BONVALET C., 2018, « Trajectoires géographiques et résidentielles des Franciliens depuis 1950. Analyses de séquences et arbres d'induction à partir d'une enquête biographique », *Journées de méthodologie statistique de l'Insee (JMS)*.

LE ROUX G., IMBERT C., BRINGÉ A., BONVALET C., 2018, « Transformation sociale de Paris et de ses banlieues au cours du XXe siècle : une approche longitudinale et générationnelle de la ségrégation urbaine », *Document de travail - Ined*, n° 237.

LÊ S., JOSSE J., HUSSON F., 2008, « FactoMineR: An R Package for Multivariate Analysis », *Journal of Statistical Software*, *25*, 1, p. 1-18.

LEIULFSRUD H., BISON I., JENSBERG H., 2005, « Social Class In Europe: European Social Survey 2002/3 », Report, working paper, NTNU Social Research Ltd.

LELIÈVRE É., 1988, « Compte rendu de Mayer, K. U. et Tuma, N. B. (dir.), Application of event history analysis in life course research, 1987 », *Population*, *43*, 1, p. 237-238.

LELIÈVRE E., BRINGÉ A., 1998, *Manuel pratique pour l'analyse statistique des biographies : présentation des modèles de durée et utilisation des logiciels SAS, TDA et STATA*, Paris, Ined Éditions.

LELIÈVRE E., ROBETTE N., 2010, « Les trajectoires spatiales d'activité des couples », *Temporalités*, 11, p. 1-21.

LELIÈVRE É., VIVIER G., 2001, « Évaluation d'une collecte à la croisée du quantitatif et du qualitatif. L'enquête Biographies et entourage », *Population*, *56*, 6, p. 1043-1073.

LEMAKISTATHEUX, 2013, « Le V de Cramér », *Statistiques et Modélisation*.

LEMEL Y., 2004, *Les classes sociales*, Paris, Presses Universitaires de France, 128 p.

LEMEL Y., OBERTI M., REILLIER F., TRAORÉ F., 1996, « Classe sociale : un terme fourre-tout ? Fréquence et utilisations des termes liés à la stratification sociale dans deux revues (Sociologie du travail et la Revue française de sociologie) », *Sociologie du travail*, *38*, 2, p. 195-207.

LEMELIN A., 2004, *Méthodes quantitatives des sciences sociales appliquées aux études urbaines et régionales [édition en ligne]*, Montréal, INRS-UCS.

LEMIÈRE, S. (dir.), 2013, « L'accès à l'emploi des femmes : Une question de politiques… », *Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des Femmes entre mars et octobre 2013*.

LEMISTRE P., 2014, « Déclassement et chômage : une dégradation pour les plus diplômés ? Etat des lieux de 2007 à 2010 », *Net.Doc*, n° 123, Céreq.

LEMISTRE P., 2017, « Déclassements et reclassements selon le diplôme et l'origine sociale », *Working paper - Céreq*, n° 4.

LESNARD L., 2006, « Optimal Matching and Social Sciences », *CREST Working Paper*, 2006-01.

LESNARD L., 2009, *La famille désarticulée: les nouvelles contraintes de l'emploi du temps*, Paris, Presses universitaires de France (Le lien social).

LESNARD L., COUSTEAUX A.-S., CHANVRIL F., LE HAY V., 2016, « Do Transitions to Adulthood Converge in Europe? An Optimal Matching Analysis of Work–Family Trajectories of Men and Women from 20 European Countries », *European Sociological Review*, *32*, 3, p. 355-369.

LESNARD L., SAINT POL T. DE, 2009, « Décrire des données séquentielles en sciences sociales : panorama des méthodes existantes », *Xe Journées de Méthodologie Statistique*.

LEVANON A., GRUSKY D.B., 2016, « The Persistence of Extreme Gender Segregation in the Twenty-first Century », *American Journal of Sociology*, *122*, 2, p. 573-619.

LEVINE J.H., 2000, « But What Have You Done for Us Lately? Commentary on Abbott and Tsay », *Sociological Methods & Research*, *29*, 1, p. 34-40.

LEVY R., GAUTHIER J.-A., WIDMER E., 2006, « Entre contraintes institutionnelle et domestique: Les parcours de vie masculins et féminins en Suisse », *Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie*, *31*, 4, p. 461-489.

L'HORTY Y., 2004, « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance? », *Document de recherche - Centre d'Étude des Politiques Economiques de l'Université d'Evry*, 04 – 01.

L'HORTY Y., 2005, « Chômage structurel : de la théorie aux données », *Travail et Emploi*, *n° 101*.

L'HORTY Y., THIBAULT F., 1998, « Le chômage d'équilibre, de quoi parlons-nous ? », *Revue française d'économie*, *13*, 4, p. 51-81.

LI J.H., SINGELMANN J., 1998, « Gender Differences in Class Mobility: A Comparative Study of the United States, Sweden, and West Germany », *Acta Sociologica*, *41*, 4, p. 315-333.

LI Y., 2002, « Falling off the Ladder? Professional and Managerial Career Trajectories and Unemployment Experiences », *European Sociological Review*, *18*, 3, p. 253-270.

LIPPÉNYI Z., GERBER T.P., 2016, « Inter-generational micro-class mobility during and after socialism: The power, education, autonomy, capital, and horizontal (PEACH) model in Hungary », *Social Science Research*, *58*, p. 80-103.

LIPSET S.M., BENDIX R., 1952, « Social Mobility and Occupational Career Patterns II. Social Mobility », *American Journal of Sociology*, *57*, 5, p. 494-504.

LIPSET S.M., 1960, *Political Man : The Social Bases of Politics*, New York, Anchor Books.

LIZÉ L., PROKOVAS N., 2007, « Le déclassement à la sortie du chômage », *Documents de Travail du Centre d'Economie de la Sorbonne / CES Working Papers*, n° 2007.44.

LOLLIVIER S., 2000, « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes », *Economie et Statistique*, *334*, p. 49-63.

LOPEZ A., 2004, « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Economie et Statistique*, *378*, p. 105-128.

LOPREATO J., 1967, « Upward Social Mobility and Political Orientation », *American Sociological Review*, *32*, 4, p. 586-592.

LOPREATO J., HAZELRIGG L.E., 1970, « Intragenerational versus Intergenerational Mobility in Relation to Sociopolitical Attitudes », *Social Forces*, *49*, 2, p. 200-210.

LUCAS S.R., 2001, « Effectively Maintained Inequality: Education Transitions, Track Mobility, and Social Background Effects », *American Journal of Sociology*, *106*, 6, p. 1642-1690.

LUDWIG V., BRÜDERL J., 2018, « Is There a Male Marital Wage Premium? New Evidence from the United States », *American Sociological Review*, *83*, 4, p. 744-770.

LUO L., 2013, « Assessing Validity and Application Scope of the Intrinsic Estimator Approach to the Age-Period-Cohort Problem », *Demography*, *50*, 6, p. 1945-1967.

MAAS I., 2004, « The Use of Event-History-Analysis in Career Research », dans MITCH D., BROWN J., LEEUWEN M.H.D. VAN (dirs.), *Origins of the Modern Career*, Aldershot, Ashgate, p. 56-76.

MACMILLAN R., 2005, « The Structure of the Life Course: Classic Issues and Current Controversies », *Advances in Life Course Research*, *9*, p. 3-24.

MAHIEU R., 2014, « Dossier - Avant et après les chocs pétroliers : l'économie française de 1949 à 2012 », *Insee Références - édition 2014 - Trente ans de vie économique et sociale*, p. 11-20.

MAJETTI R., 2012, « Caractérisation et datation des cycles économiques : le cas français », *Revue d'économie politique*, *122*, 3, p. 365-403.

MANNHEIM K., 1952, « The Problem of Generations », dans KECSKEMETI P. (dir.), *Essays on the Sociology of Knowledge. Volume 5.*, London, Routledge and Kegan Paul, p. 276-320.

MANZONI A., HÄRKÖNEN J., MAYER K.U., 2014, « Moving On? A Growth-Curve Analysis of Occupational Attainment and Career Progression Patterns in West Germany », *Social Forces*, *92*, 4, p. 1285-1312.

MANZONI A., VERMUNT J.K., LUIJKX R., MUFFELS R., 2010, « Memory Bias in Retrospectively Collected Employment Careers: A Model-Based Approach to Correct for Measurement Error », *Sociological Methodology*, *40*, 1, p. 39-73.

MARCHAND O., 2010, « 50 ans de mutations de l'emploi », *Insee Première*, n° 1312.

MARCHAND O., MINNI C., 2019a, « Les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960 », *Economie et Statistique*, *n° 510-511-512*, p. 91-110.

MARCHAND O., MINNI C., 2019b, « Compléments en ligne – Complément en ligne C3 – 50 ans de politiques d'emploi – Les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960 », *Economie et Statistique*, *n° 510-511-512*, p. 8-17.

MARKS G.N., 2020, « Occupational mobility and cognitive ability: A commentary on Betthäuser, Bourne and Bukodi », *British Journal of Sociology*, *71*, 5, p. 898-901.

MARRY C., FOURNIER-MEARELLI I., KIEFFER A., 1995, « Activité des jeunes femmes : héritages et transmissions », *Economie et Statistique*, *283-284*, p. 67-79.

MARTIN G., 2014, « La mobilité sociale : entre objet sociologique et injonction politique », *Idées économiques et sociales*, *175*, 1, p. 4-5.

MARUANI M., 1996, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, *115*, 1, p. 48-57.

MARUANI M., 2017, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte (Repères).

MARUANI M., MERON M., 2012, *Un siècle de travail des femmes en France : 1901- 2011*, Paris, La Découverte.

MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.-J., 1986, *The Social Foundations of Industrial Power. A Comparison of France and Germany*, Cambridge, MA: MIT Press.

MAURIN É., 2002, *L'égalité des possibles: la nouvelle société française*, Paris, Seuil.

MAURIN E., 2009, *La Peur du déclassement. Une sociologie des récessions*, Paris, Seuil, 96 p.

MAYER K.U., 2009, « New Directions in Life Course Research », *Annual Review of Sociology*, *35*, p. 413-433.

MAYER K.U., CARROLL G.R., 1987, « Jobs and Classes: Structural Constraints on Career Mobility », *European Sociological Review*, *3*, 1, p. 14-38.

MAYER K.U., TUMA N.B., 1990, « Life Course Research and Event History Analysis: An Overview », dans MAYER K.U., TUMA N.B. (dirs.), *Event History Analysis in Life Course Research*, Madison, Wisconsin, The University of Wisconsin Press, p. 3-20.

MCMUNN A., LACEY R., WORTS D., MCDONOUGH P., STAFFORD M., BOOKER C., KUMARI M., SACKER A., 2015, « De-standardization and gender convergence in work–family life courses in Great Britain: A multi-channel sequence analysis », *Advances in Life Course Research*, *26*, p. 60-75.

MÉDA D., WIERINK M., SIMON M.-O., 2003, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Dares - Premières Synthèses - Informations*, n° 29.2.

MENDRAS H., 1967, *La fin des paysans, innovations et changement dans l'agriculture française*, Paris, SEDEIS.

MERCKLÉ P., OCTOBRE S., 2015, « Les enquêtés mentent-ils ? Incohérences de réponse et illusion biographique dans une enquête longitudinale sur les loisirs des adolescents », *Revue française de sociologie*, *56*, 3, p. 561-591.

MERLE P., 2009, *La démocratisation de l'enseignement*, Paris, La Découverte (Repères).

MERLLIÉ D., 2006, « Comment confronter mobilité « subjective » et mobilité « objective » ? », *Sociologie du Travail*, *48*, 4, p. 474-486.

MERLLIÉ D., 2019, « La mobilité sociale », dans CHAUVEL L., LAMBERT A., MERLLIÉ D., MILEWSKI F. (dirs.), *Les mutations de la société française. Les grandes questions économiques et sociales II*, Paris, La Découverte (Repères), p. 5-39.

MERLLIÉ D., PRÉVOT J., 1997, *La mobilité sociale*, Paris, La Découverte (Repères).

MERON M., 2016, « 70 ans de statistiques sur l'activité des femmes : zones d'ombre et coups de projecteurs », *« Regards croisés sur la production et l'usage des statistiques » Colloque Insee*.

MERON M., MINNI C., 1995, « Des études à l'emploi : plus tard et plus difficilement qu'il y a vingt ans », *Economie et Statistique*, *283*, p. 9-31.

MERTON R.K., 1968a, « The Matthew Effect in Science », *Science*, *159*, 3810, p. 56-63.

MERTON R.K., 1968b, *Social Theory and Social Structure*, New York, The Free Press.

MEURS D., PORA P., 2019, « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités », *Economie et Statistique*, 510-511-512, p. 109-130.

MIECH R.A., EATON W., LIANG K.-Y., 2003, « Occupational Stratification Over the Life Course: A Comparison of Occupational Trajectories Across Race and Gender During the 1980s and 1990s », *Work and Occupations*, *30*, 4, p. 440-473.

MILIĆ V., 1966, « General Trends in Social Mobility in Yugoslavia », *Acta Sociologica*, *9*, 1/2, p. 116-136.

MILLS C.W., 2006, *L'Imagination sociologique*, Paris, La Découverte.

MILLS M., BLOSSFELD H.-P., 2005, « Globalization, uncertainty and the early life course. A theoretical framework », dans BLOSSFELD H., KLIJZING E., KURZ K., MILLS M. (dirs.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, London, Routledge, p. 1-24.

MINNI C., 2019, « Emploi et chômage des seniors en 2018. Hausse du taux d'emploi et du taux de chômage », *Dares Résultats*, 13.

MIRANDE A.M., 1973, « Social Mobility and Participation: The Dissociative and Socialization Hypotheses », *The Sociological Quarterly*, *14*, 1, p. 19-31.

MONSO O., 2006, « Changer de groupe social en cours de carrière », *Insee Première*, *n° 1112*.

MONSO O., THÉVENOT L., 2010, « Les questionnements sur la société française pendant quarante ans d'enquêtes Formation et Qualification Professionnelle », *Economie et Statistique*, *431*, p. 13-36.

MÜLLER W., MAYER K.U., 1973, « Introduction », dans MÜLLER W., MAYER K.U. (dirs.), *Social Stratification and Career Mobility*, Paris, Mouton, p. 7-15.

NAUDET J., 2012a, « Mobilité sociale et explications de la réussite en France, aux États-Unis et en Inde », *Sociologie*, *3*, 1, p. 39-59.

NAUDET J., 2012b, *Entrer dans l'élite*, Paris, Presses Universitaires de France.

NAUDET J., 2014, « La mobilité sociale entraîne-t-elle un affaiblissement des liens avec ses parents ? », dans PAUGAM S. (dir.), *L'intégration inégale*, Paris, Presses Universitaires de France (Le Lien social), p. 45-62.

NAUZE-FICHET E., TOMASINI M., 2005, « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », *Economie et Statistique*, *388*, p. 57-83.

NENNSTIEL R., 2022, « When analyzing intergenerational mobility, be cautious about the timing of the measurement of children's occupational position », RC28 Spring Meeting, London School of Economics, London, 21 avril 2022.

NLSCY, 2008, « Normalized weights: is using them enough? », National Longitudinal Survey of Children and Youth (NLSCY) RDC Workshop, 2008.

NUTZ T., 2022, « In sole or joint names? The role of employment and marriage biographies for married women's asset ownership in later life », *Research in Social Stratification and Mobility*, *79*, p. 100690.

O'BRIEN R.M., 2011a, « Constrained Estimators and Age-Period-Cohort Models », *Sociological Methods & Research*, *40*, 3, p. 419-452.

O'BRIEN R.M., 2011b, « Intrinsic Estimators as Constrained Estimators in Age-Period-Cohort Accounting Models », *Sociological Methods & Research*, *40*, 3, p. 467-470.

OECD, 2018, *A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility*, Paris, OECD Publishing.

OESCH D., 2006, *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.

OESCH D., PICCITTO G., 2019, « The Polarization Myth: Occupational Upgrading in Germany, Spain, Sweden, and the UK, 1992–2015 », *Work and Occupations*, *46*, 4, p. 441-469.

OPPENHEIMER V.K., KALMIJN M., LIM N., 1997, « Men's career development and marriage timing during a period of rising inequality », *Demography*, *34*, 3, p. 311-330.

PAGIS J., PASQUALI P., 2016, « Observer les mobilités sociales en train de se faire. Micro-contextes, expériences vécues et incidences socio-politiques », *Politix*, *114*, 2, p. 7-20.

PAHL R.E., 1993, « Does Class Analysis without Class Theory have a Promising Future?: A Reply to Goldthorpe and Marshall », *Sociology*, *27*, 2, p. 253-258.

PAILHÉ A., ROBETTE N., SOLAZ A., 2013, « Work and family over the life-course. A typology of French long-lasting couples using optimal matching », *Longitudinal and Life Course Studies*, *4*, 3, p. 196-217.

PAILHÉ A., SOLAZ A., 2007, « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants », *Recherches et Prévisions*, *90*, 1, p. 5-16.

PARENT G., REBIÈRE S., 2019, « Dossier - Les personnes en situation contrainte sur le marché du travail dans l'Union européenne : un diagnostic complémentaire qui révèle l'ampleur de la main-d'œuvre sous-utilisée », *Insee Références - édition 2019*, 2019, p. 53-66.

PARKIN F., 1974, « Strategies of social closure in class formation », dans PARKIN F. (dir.), *The Social Analysis of Class Structure*, London, Tavistock, p. 1-18.

PARRADO E.A., 2005, « Economic Restructuring and Intra-Generational Class Mobility in Mexico », *Social Forces*, *84*, 2, p. 733-757.

PASQUALI P., 2014, *Passer les frontières sociales. Comment les « filières d'élite » entrouvrent leurs portes*, Paris, Fayard.

PASSARETTA G., BARBIERI P., WOLBERS M., VISSER M., 2018, « The direct effect of social origin on men's occupational attainment over the early life course: An Italian-Dutch comparison », *Research in Social Stratification and Mobility*, *56*, p. 1-11.

PASSERON J.-C., 1990, « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue Française de Sociologie*, *31*, 1, p. 3-22.

PAUGAM S., 2002, « Chapitre premier. Les "trente glorieuses" et la pauvreté », dans *La société française et ses pauvres*, Paris, Presses Universitaires de France (Quadrige), p. 27-50.

PAWIN R., 2013, « Retour sur les "Trente Glorieuses" et la périodisation du second XXe siècle », *Revue d'histoire moderne & contemporaine*, *60*, 1, p. 155-175.

PENDARIES J.-R., 1991, « Approche biographique et approche structurelle : quelques remarques sur le « retour du biographique » en sociologie », *L'Homme et la société*, *102*, 4, p. 51-63.

PESSIS C., TOPÇU S., BONNEUIL C., 2013, *Une autre histoire des « Trente Glorieuses ». Modernisation, contestations et pollutions dans la France d'après-guerre*, Paris, La Découverte, 309 p.

PEUGNY C., 2006, « La mobilité sociale descendante et ses conséquences politiques : recomposition de l'univers de valeurs et préférence partisane », *Revue française de sociologie*, *47*, 3, p. 443-478.

PEUGNY C., 2007, *La mobilité sociale descendante. L'épreuve du déclassement*, Thèse de doctorat, Paris, Institut d'études politiques de Paris - École doctorale de Sciences Po.

PEUGNY C., 2009, *Le déclassement*, Paris, Grasset.

PEUGNY C., 2018, « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ? », *Sociologie*, *9*, 4.

PEUGNY C., VAN DE VELDE C., 2013, « Repenser les inégalités entre générations », *Revue française de sociologie*, *54*, 4, p. 641-662.

PICCARRETA R., 2017, « Joint Sequence Analysis: Association and Clustering », *Sociological Methods & Research*, *46*, 2, p. 252-287.

PIERRU E., SPIRE A., 2008, « Le crépuscule des catégories socioprofessionnelles », *Revue française de science politique*, *58*, 3, p. 457-481.

PIKETTY T., 1997, « Les créations d'emplois en France et aux États-Unis : « services de proximité» contre « petits boulots » ? », *Note de la Fondation Saint-Simon*.

PIKETTY T., 2001, *Les Hauts Revenus en France au XXe siècle. Inégalités et redistributions (1901-1998)*, Paris, Éditions Grasset & Fasquelle.

PIKETTY T., 2013a, *Capital au XXIe siècle*, Paris, Seuil.

PIKETTY T., 2013b, « Annexe technique du livre *Le capital au 21e siècle* : Graphiques et tableaux présentés dans le livre », *http://piketty.pse.ens.fr/files/capital21c/Piketty2013GraphiquesTableauxLiens.pdf*.

PITROU A., 1975, « *Social stratification and career mobility* : le concept de mobilité sociale en question », *Sociologie du travail*, *17*, 3, p. 293-306.

PITROU A., 1977, « Un processus de récupération du statut social : le cas des cadres non diplômés », *Sociologie du travail*, *19*, 1, p. 1-22.

PLAULT M., 2019, *Métamorphoses et permanences des parcours professionnels en France (1968-2018). Pour une approche cohortale et sexuée des évolutions de l'emploi.*, Thèse de doctorat, Paris, Université Paris-Saclay.

PLEWIS I., BARTLEY M., 2014, « Intra-generational social mobility and educational qualifications », *Research in Social Stratification and Mobility*, *36*, p. 1-11.

POHL R., SOLEILHAVOUP J., 1981, « Insertion des jeunes et mobilité des moins jeunes », *Economie et Statistique*, *134*, p. 85-108.

POHL R., SOLEILHAVOUP J., 1982, « La transmission du statut social sur deux ou trois générations », *Economie et Statistique*, *144*, p. 25-42.

POHL R., THÉLOT C., JOUSSET M.-F., 1974, « L'Enquête Formation-Qualification Professionnelle de 1970 », *Les Collections de l'Insee*, *129*, 32.

POLLAK M., 1979, « Paul F. Lazarsfeld, fondateur d'une multinationale scientifique », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, *25*, 1, p. 45-59.

POLLMANN-SCHULT M., 2011, « Marriage and Earnings: Why Do Married Men Earn More than Single Men? », *European Sociological Review*, *27*, 2, p. 147-163.

POLLOCK G., 2007, « Holistic trajectories: a study of combined employment, housing and family careers by using multiple-sequence analysis », *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, *170*, 1, p. 167-183.

PONTHIEUX S., SCHREIBER A., 2006, « Dans les couples de salariés, la répartition du travail domestique reste inégale », *Insee Références - édition 2006- Données sociales - La société française*, p. 43-51.

PORA P., WILNER L., 2019, « Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant », *Insee Analyses*, n° 48.

PORTER J.R., ECKLUND E.H., 2012, « Missing Data in Sociological Research: An Overview of Recent Trends and an Illustration for Controversial Questions, Active Nonrespondents and Targeted Samples », *The American Sociologist*, *43*, 4, p. 448-468.

POULAIN M., RIANDEY B., FIRDION J.-M., 1991, « Enquête biographique et registre belge de population : une confrontation des données », *Population*, *46*, 1, p. 65-87.

POULANTZAS N., 1974, *Les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui*, Pairs, Éditions du Seuil.

PRADERIE M., 1966, « La mobilité professionnelle en France entre 1959 et 1964 », *Études et conjoncture – revue mensuelle de l'I.N.S.E.E.*, *21*, 10, Paris : Presses universitaires de France.

PRADERIE M., SALAIS R., PASSAGEZ M., 1967, « Une enquête sur la formation et la qualification des Français (1964). La mobilité sociale en France : liaison entre la formation reçue et l'activité professionnelle », *Études et conjoncture*, *2*, 10, p. 3-109.

PRÄG P., FRITSCH N.-S., RICHARDS L., 2022, « Intragenerational Social Mobility and Well-being in Great Britain: A Biomarker Approach », *Social Forces*, p. 1-29.

PRESSAC J.-B., MELL L., 2017, « Analyse factorielle des correspondances sous R - Partie I. », Traitements et analyses de données quantitatives en SHS, 2017.

PRÉTECEILLE E., 2006, « La ségrégation sociale a-t-elle augmenté ?La métropole parisienne entre polarisation et mixité », *Sociétés contemporaines*, *62*, 2, p. 69-93.

PRÉTECEILLE E., 2018, « Dynamique et diversité des classes moyennes dans la métropole parisienne », dans AUTHIER J.-Y., COLLET A., GIRAUD C., RIVIÈRE J., TISSOT S. (dirs.), *Les Bobos n'existent pas*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, p. 119-150.

PRIOUX F., 2006, « Vivre en couple, se marier, se séparer : contrastes européens », *Population & Sociétés*, *422*, 4, p. 1-4.

RAFFIN C., YILDIZ H., 2019, « Éclairage - Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés », *Insee Références - édition 2019*, p. 27-40.

RAFTERY A.E., 1995, « Bayesian Model Selection in Social Research », *Sociological Methodology*, *25*, p. 111-163.

RAMAUX C., 2005, « Les emplois ne sont pas plus instables: explications et incidences sur la régulation de l'emploi », *Économies et sociétés*, Développement, croissance et progrès, Paris, Presses de l'ISMEA.

RAMAUX C., 2006, « Flexicurité : quels enjeux théoriques ? », *Économie et Institutions*, 9, p. 11-34.

RATIER-COUTROT L., 1981, « Changer de place ou changer de classe : mobilité professionnelle et trajet social », *Sociologie du travail*, *23*, 4, p. 406-429.

RAULT W., RÉGNIER-LOILIER A., 2015, « La première vie en couple : évolutions récentes », *Population & Sociétés*, *521*, 4.

RAZAFINDRANOVONA T., 2017, « Malgré la progression de l'emploi qualifié, un quart des personnes se sentent socialement déclassées par rapport à leur père », *Insee Première*, n° 1659.

REA L.M., PARKER R.A., 2014, *Designing and Conducting Survey Research. A Comprehensive Guide (Fourth Edition)*, San Francisco, Jossey-Bass, A Wiley Brand.

RÉGNIER-LOILIER A., 2016, « Présentation d'Érfi et retour sur six années d'enquête », dans RÉGNIER-LOILIER A. (dir.), *Parcours de familles. L'enquête Étude des relations familiales et intergénérationnelles*, Paris, Ined Éditions, p. 33-51.

RÉGNIER-LOILIER A., GUISSE N., 2021, « Chapitre 2. Attrition et déformation de l'échantillon au fil des vagues de l'enquête Érfi », dans RÉGNIER-LOILIER A. (dir.), *Parcours de familles : L'enquête Étude des relations familiales et intergénérationnelles*, Paris, Ined Éditions (Grandes Enquêtes), p. 53-85.

REMILLON D., 2009, *Chômage et transitions critiques dans les carrières. Les évaluations au cœur d'une analyse socio-économique de l'inemployabilité*, Thèse de doctorat, Paris, Université Paris-Ouest Nanterre - La Défense.

REMILLON D., LELIÈVRE É., 2018, « Positions et transmissions socioprofessionnelles des femmes et des hommes au sein de lignées franciliennes », *Travail et emploi*, *154*, 2, p. 43-70.

REYNAUD D., 2020, « Les femmes les plus modestes et les plus aisées ont le plus d'enfants », *Insee Première*, n° 1826.

RIDGEWAY C.L., CORRELL S.J., 2004, « Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations », *Gender & Society*, *18*, 4, p. 510-531.

RIEKHOFF A.-J., OJALA S., PYÖRIÄ P., 2021, « Career stability in turbulent times: A cross-cohort study of mid-careers in Finland », *Acta Sociologica*, *64*, 4, p. 437-458.

RILEY M.W., HUBER B.J., HESS B.B., 1988, *Social Structures and Human Lives: Social Change and the Life Course Volume 1*, Newbury Park, SAGE Publications, Inc.

ROBERT A., SULZER E., 2020, « Quitter le domicile parental : un processus très lié au parcours scolaire et professionnel », *Insee Références – édition 2020 – France, portrait social*, p. 147-166.

ROBERT-BOBÉE I., GUALBERT N., 2021, « L'échantillon démographique permanent : en 50 ans, l'EDP a bien grandi ! », *Courrier des statistiques*, *n° 6*, p. 47-63.

ROBETTE N., 2010, « The diversity of pathways to adulthood in France: Evidence from a holistic approach », *Advances in Life Course Research*, *15*, 2-3, p. 89-96.

ROBETTE N., 2011, *Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de trajectoires*, Paris, CEPED (Les collections du CEPED).

ROBETTE N., 2020, « Tutoriel d'analyse de séquences », *CRAN package repository/seqhandbook: Miscellaneous Tools for Sequence Analysis*.

ROBETTE N., 2021, *L'analyse statistique des trajectoires. Typologies de séquences et autres approches*, Ined Éditions, Paris.

ROBETTE N., BRY X., LELIÈVRE É., 2015, « A "Global Interdependence" Approach to Multidimensional Sequence Analysis », *Sociological Methodology*, *45*, 1, p. 1-44.

ROBETTE N., LELIÈVRE E., BRY X., 2012, « La transmission des trajectoires d'activité: telles mères, telles filles ? », dans BONVALET C., LELIÈVRE É. (dirs.), *De la famille à l'entourage : l'enquête Biographies et entourage*, Paris, Ined Éditions, p. 389-412.

ROPER J., GANESH S., INKSON K., 2010, « Neoliberalism and Knowledge Interests in Boundaryless Careers Discourse », *Work, Employment & Society*, *24*, p. 661-679.

ROSENFELD R.A., 1978, « Women's Intergenerational Occupational Mobility », *American Sociological Review*, *43*, 1, p. 36-46.

ROSENFELD R.A., 1992, « Job Mobility and Career Processes », *Annual Review of Sociology*, *18*, p. 39-61.

ROSENFELD R.A., SØRENSEN A.B., 1979, « Sex Differences in Patterns of Career Mobility », *Demography*, *16*, 1, p. 89-101.

ROSSI P.H., ORNSTEIN M., 1973, « The impact of labour market entry factors: Illustrations from the Hopkins social accounts project », dans MÜLLER W., MAYER K.U. (dirs.), *Social stratification and career mobility*, Paris, Mouton, p. 269-311.

RUBB S., 2013, « Overeducation, undereducation and asymmetric information in occupational mobility », *Applied Economics*, *45*, 6, p. 741-751.

RYDER N.B., 1965, « The Cohort as a Concept in the Study of Social Change », *American Sociological Review*, *30*, 6, p. 843-861.

SAFI M., 2012, « 15 – La dimension temporelle des faits sociaux : l'enquête longitudinale », dans PAUGAM S. (dir.), *L'enquête sociologique*, Presses Universitaires de France, p. 311-332.

SALEMBIER L., THÉRON G., 2020, « Panorama de l'emploi et des revenus des non-salariés », *Insee Références - édition 2020 - Emploi et revenus des indépendants*, p. 9-38.

SAMUEL O., 2008a, « Moi, ma famille. Identification et rôles familial et social », *Informations sociales*, *145*, 1, p. 58-67.

SAMUEL O., 2008b, « Les démographes et le temps », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, 8.

SAMUEL O., VILTER S., 2007, « La naissance d'un enfant : jalon biographique et perception de l'événement », *Population*, *62*, 3, p. 587-603.

SAMUEL O., MARTISKAINEN DE KOENIGSWARTER H., VILTER S., 2012, « Inactivité professionnelle féminine, maternité et santé », Document de travail, *Série Études et Recherche*, 122, DREES.

SAVAGE M., 1988, « The Missing Link? The Relationship between Spatial Mobility and Social Mobility », *The British Journal of Sociology*, *39*, 4, p. 554-577.

SAVAGE M., 2015, *Social Class in the 21st Century*, London, Penguin Books Ltd.

SAVAGE M., EGERTON M., 1997, « Social Mobility, Individual Ability and the Inheritance of Class Inequality », *Sociology*, *31*, 4, p. 645-672.

SAVAGE M., WARDE A., DEVINE F., 2005, « Capitals, assets, and resources: some critical issues », *The British Journal of Sociology*, *56*, 1, p. 31-47.

SCHERER S., 2001, « Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany », *European Sociological Review*, *17*, 2, p. 119-144.

SCHERER S., 2005, « Patterns of Labour Market Entry: Long Wait or Career Instability? An Empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany », *European Sociological Review*, *21*, 5, p. 427-440.

SCHIZZEROTTO A., MARZADRO S., 2008, « Social Mobility in Italy since the Beginning of the Twentieth Century », *Rivista di Politica Economica*, *98*, 5, p. 5-40.

SCHULZ W., MAAS I., 2012, « Studying Career Success - the Role of Resources and Norms for Occupational Status Attainment in The Netherlands, 1865-1940 », *European Sociological Review*, *28*, 2, p. 220-240.

SCHULZ W., MAAS I., 2010, « Studying historical occupational careers with multilevel growth models », *Demographic Research*, *S10*, 24, p. 669-696.

SCHULZ W., MAAS I., LEEUWEN M.H. VAN, 2015, « Occupational career attainment during modernization. A study of Dutch men in 841 municipalities between 1865 and 1928 », *Acta Sociologica*, *58*, 1, p. 5-24.

SEYS B., 1984, « De l'ancien code à la nouvelle nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Economie et Statistique*, *171*, p. 159-166.

SHAUMAN K.A., 2006, « Occupational sex segregation and the earnings of occupations: What causes the link among college-educated workers? », *Social Science Research*, *35*, 3, p. 577-619.

SHAVIT, Y., BLOSSFELD, H.-P. (dirs.), 1993, *Persistent Inequality; Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*, Boulder, Colo. Westview Press.

SHAVIT Y., MATRAS J., FEATHERMAN D.L., 1990, « Job shifts in the career beginnings of Israeli men », dans MAYER K.U., TUMA N.B. (dirs.), *Event History Analysis in Life Course Research*, Madison, Wisconsin, The University of Wisconsin Press, p. 53-68.

SHIN T.-J., 2007, « The impact of structural dynamics on job mobility rates in the United States », *Social Science Research*, *36*, 4, p. 1301-1327.

SICHERMAN N., GALOR O., 1990, « A Theory of Career Mobility », *Journal of Political Economy*, *98*, 1, p. 169-192.

SIMULA P., 1983, « La nouvelle nomenclature des professions », *Formation Emploi*, *2*, 1, p. 45-55.

SINGLY F. DE, 1987, *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, Presses universitaires de France.

SINGLY F. DE, 2007, « Les Trente Glorieuses à utiliser avec modération », *Alternatives Economiques*, *264*, 12, p. 80-80.

SINTHON R., 2018, *Repenser la mobilité sociale*, Paris, Éditions de l'EHESS.

SMALLENBROEK O., HERTEL F.R., BARONE C., 2021, « Measuring Class Hierarchies in Postindustrial Societies: A criterion and construct validation of EGP and ESEC across 31 countries », *SocArXiv Papers*.

SMELSER N.J., LIPSET M., 2005, *Social Structure and Mobility in Economic Development*, New Jersey, AldineTransaction.

SNIPP C.M., 1985, « Occupational Mobility and Social Class: Insights From Men's Career Mobility », *American Sociological Review*, *50*, 4, p. 475-493.

SØRENSEN A.B., 1974, « A Model for Occupational Careers », *American Journal of Sociology*, *80*, 1, p. 44-57.

SØRENSEN A.B., 1975, « The Structure of Intragenerational Mobility », *American Sociological Review*, *40*, 4, p. 456-471.

SØRENSEN A.B., 1977, « The Structure of Inequality and the Process of Attainment », *American Sociological Review*, *42*, 6, p. 965-978.

SØRENSEN A.B., 1992, « Review of The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies », *European Sociological Review*, *8*, 3, p. 316-318.

SØRENSEN J.B., GRUSKY D.B., 1996, « The Structure of Career Mobility in Microscopic Perspective », dans BARON J.N., GRUSKY D.B., TREIMAN D.J. (dirs.), *Social Differentiation and Social Inequality. Essays in Honor of John Pock*, New York, Routledge.

SOROKIN P., 1964, *Social and Cultural Mobility*, London, The Free Press of Glencoe.

SPILERMAN S., 1977, « Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement », *American Journal of Sociology*, *83*, 3, p. 551-593.

STANDING G., 2011, *The Precariat : The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury Academic.

STAWARZ N., 2018, « Patterns of intragenerational social mobility: An analysis of heterogeneity of occupational careers », *Advances in Life Course Research*, *38*, p. 1-11.

STEINHAUER A., 2018, « Working Moms, Childlessness, and Female Identity », *Sciences Po LIEPP Working Paper*, 79.

STEVENS H., 2012, « Le régime de l'auto-entrepreneur : une alternative désirable au salariat ? », *Savoir/Agir*, *21*, 3, p. 21-28.

STIER H., GRUSKY D.B., 1990, « An Overlapping Persistence Model of Career Mobility », *American Sociological Review*, *55*, 5, p. 736-756.

STIER H., LEWIN-EPSTEIN N., BRAUN M., 2018, « Institutional change and women's work patterns along the family life course », *Research in Social Stratification and Mobility*, *57*, p. 46-55.

STOVEL K., SAVAGE M., BEARMAN P., 1996, « Ascription into Achievement: Models of Career Systems at Lloyds Bank, 1890-1970 », *American Journal of Sociology*, *102*, 2, p. 358-399.

STUDER M., 2012, *Étude des inégalités de genre en début de carrière académique à l'aide de méthodes innovatrices d'analyse de données séquentielles*, Thèse de doctorat, Université de Genève.

STUDER M., 2013, « WeightedCluster Library Manual: A practical guide to creating typologies of trajectories in the social sciences with R », *LIVES Working Paper*, 24.

STUDER M., 2015, « Comment: On the Use of Globally Interdependent Multiple Sequence Analysis », *Sociological Methodology*, *45*, 1, p. 81-88.

STUDER M., RITSCHARD G., 2016, « What matters in differences between life trajectories: a comparative review of sequence dissimilarity measures », *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, *179*, 2, p. 481-511.

SULLIVAN S.E., BARUCH Y., 2009, « Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration », *Journal of Management*, *35*, 6, p. 1542-1571.

TAVAN C., 2006, « Migration et trajectoires professionnelles, une approche longitudinale », *Economie et Statistique*, *393-394*, p. 81-99.

THÉLOT C., 1973, « Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964 », *Economie et Statistique*, *51*, p. 3-32.

THÉLOT C., 1982, *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale*, Paris, Dunod.

THÉLOT C., 1989, « L'erreur de mémoire sur la situation professionnelle », dans L'HARDY P., THÉLOT C. (dirs.), *Les ménages : mélanges en l'honneur de Jacques Desabie*, Paris, Insee.

THÉLOT C., THELOT C., 1979, « Les fils de cadres qui deviennent ouvriers », *Revue Française de Sociologie*, *20*, 2, p. 409-430.

THÉLOT C., VALLET L.-A., 2000, « La réduction des inégalités sociales devant l'école depuis le début du siècle », *Economie et Statistique*, *334*, p. 3-32.

THOMAS W.I., ZNANIECKI F., 1998, *Le paysan polonais en Europe et en Amérique. Récit de vie d'un migrant*, Paris, Nathan.

TITMA M., ROOTS A., 2006, « Intragenerational Mobility in Successor States of the USSR », *European Societies*, *8*, 4, p. 493-526.

TITMA M., TUMA N.B., ROOSMA K., 2003, « Education as a Factor in Intergenerational Mobility in Soviet Society », *European Sociological Review*, *19*, 3, p. 281-297.

TITMA M., TUMA N.B., SILVER B.D., 1998, « Winners and Losers in the Postcommunist Transition: New Evidence from Estonia », *Post-Soviet Affairs*, *14*, 2, p. 114-136.

TITTENBRUN J., 2014, « The EGP Class Scheme: In Search of a Theory », *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, *44*, p. 29-44.

TOFT M., 2018, « Upper-class trajectories: Capital-specific pathways to power », *Socio-Economic Review*, *16*, 2, p. 341-364.

TOFT M., 2019, « Mobility closure in the upper class: assessing time and forms of capital », *The British Journal of Sociology*, *70*, 1, p. 109-137.

TOFT M., 2022, « Quantifying class trajectories: linking topological and temporal accounts », *Bulletin of Sociological Methodology*, *154*, 1, p. 105-132.

TOFT M., HANSEN M.N., 2022, « Dynastic cores and the borrowed time of newcomers. Wealth accumulation and the Norwegian one percent », *The British Journal of Sociology*, *73*, 2, p. 291-314.

TOULEMON L., LERIDON H., 1999, « La famille idéale : combien d'enfants, à quel âge ? », *Insee Première*, n° 652.

TREIMAN D.J., 1970, « Industrialization and Social Stratification », *Sociological Inquiry*, *40*, 2, p. 207-234.

VALLET L.-A., 1991, *La mobilité sociale des femmes en France : la participation des femmes aux processus de mobilité sociale intergénérationnelle*, Sociologie, Paris, Paris 4 Sorbonne.

VALLET L.-A., 1999, « Quarante années de mobilité sociale en France : L'évolution de la fluidité sociale à la lumière de modèles récents », *Revue française de sociologie*, *40*, 1, p. 5-64.

VALLET L.-A., 2004a, « Change in Intergenerational Class Mobility in France from the 1970s to the 1990s and its Explanation: An Analysis Following the CASMIN Approach », dans BREEN R. (dir.), *Social Mobility in Europe*, Oxford, Oxford University Press, p. 115-149.

VALLET L.-A., 2004b, « Modéliser la variation d'une association statistique selon une troisième variable : avancées récentes », dans ARDILLY P. (dir.), *Échantillonnage et méthodes d'enquêtes*, Paris, Dunod, p. 240-248.

VALLET L.-A., 2005, « Utiliser le modèle log-linéaire pour mettre au jour la structure du lien entre les deux variables d'un tableau de contingence : un exemple d'application à la mobilité sociale », *Actes des Journées de Méthodologie Statistique*, Paris, Insee, p. 1-21.

VALLET L.-A., 2007, « Sur l'origine, les bonnes raisons de l'usage, et la fécondité de l'odds ratio », *Courrier des statistiques*, n° 121-122.

VALLET L.-A., 2014a, « Mobilité observée et fluidité sociale en France de 1977 à 2003 », *Idées économiques et sociales*, *n° 175*, p. 6-17.

VALLET L.-A., 2014b, « Comment analyser la dynamique temporelle d'associations statistiques dotées d'une très forte inertie ? Avancées récentes en modélisation log-multiplicative », *Support de cours au Laboratoire de Sociologie Quantitative (CREST)*, Paris, juillet 2014.

VALLET L.-A., 2014c, « Le modèle log-linéaire d'un tableau de contingence : origine historique, architecture générale et quelques exemples d'application en sociologie », *Support de cours au Laboratoire de Sociologie Quantitative (CREST)*, Paris, juillet 2014.

VALLET L.-A., 2014d, « Modélisation Log-linéaire et Log-multiplicative des Tableaux de Contingence », *Support de cours au Laboratoire de Sociologie Quantitative (CREST)*, Paris, juillet 2014.

VALLET L.-A., 2015, « Mobilité observée et fluidité sociale en France au fil des cohortes de naissance et selon l'avancée en âge », *Actes des Journées de Méthodologie Statistique (JMS 2015)*, p. 1-23.

VALLET L.-A., 2017, « Mobilité entre générations et fluidité sociale en France : Le rôle de l'éducation », *Revue de l'OFCE*, *150*, p. 27-67.

VALLET L.-A., 2020, « Intergenerational Mobility and Social Fluidity in France Over Birth Cohorts and Across Age: The Role of Education », dans BREEN R., MÜLLER W. (dirs.), *Education and Intergenerational Social Mobility in Europe and the United States*, Stanford, Stanford University Press, p. 91-121.

VALLET L.-A., 2022, « Méritocratie et mobilité sociale : un aperçu de la recherche empirique en sociologie », *Colloque « Méritocratie » : Analyses et Controverses*, Collège de France, 24 mai 2022.

VAN HAEPEREN B., 2016, « Introduction : du chômage aux chômeurs », *Dynamiques regionales*, *4*, 2, p. 4-9.

VAN WINKLE Z., FASANG A., 2017, « Complexity in Employment Life Courses in Europe in the Twentieth Century - Large Cross-National Differences but Little Change across Birth Cohorts », *Social Forces*, *96*, 1, p. 1-30.

VAN WINKLE Z., FASANG A.E., 2021, « The complexity of employment and family life courses across 20th century Europe: More evidence for larger cross-national differences but little change across 1916-1966 birth cohorts », *Demographic Research*, *44*, p. 775-810.

VANDERSCHELDEN M., 2006, « Les ruptures d'unions : plus fréquentes, mais pas plus précoces », *Insee Première*, n° 1107.

VANHOUTTE B., WAHRENDORF M., NAZROO J., 2017, « Duration, timing and order: How housing histories relate to later life wellbeing », *Longitudinal and Life Course Studies*, *8*, 3, p. 227-244.

VANNEMAN R., 1977, « The Occupational Composition of American Classes: Results from Cluster Analysis », *American Journal of Sociology*, *82*, 4, p. 783-807.

VELJKOVIC M., 2018, *Mobilité intragénérationnelle en France (1970-2015) : évolution, place de la mobilité sociale biographique et parcours socioprofessionnels*, Mémoire de Master de recherche en sociologie, Sciences Po Paris.

VELJKOVIC M., 2021, « Des trajectoires professionnelles qui ramènent au milieu social d'origine : une analyse de la contre-mobilité en France en 2015 », *Revue française de sociologie*, *62*, 2, p. 209-251.

VELJKOVIC M., VALLET L.-A., 2019, « Intragenerational Mobility and Career Fluidity in France Over Birth Cohorts and Across Age (1970-2015): The Role of Counter-Mobility and Other Types of Career Patterns », ECSR Annual Conference, *Inequality over the Life Course*, University of Lausanne, Switzerland, 12-14 September, 2019.

WARREN J.R., 2001, « Changes with Age in the Process of Occupational Stratification », *Social Science Research*, *30*, 2, p. 264-288.

WARREN J.R., SHERIDAN J.T., HAUSER R.M., 2002, « Occupational Stratification across the Life Course: Evidence from the Wisconsin Longitudinal Study », *American Sociological Review*, *67*, 3, p. 432-455.

WEBER M., 1995, *Économie et société. Les Catégories de la sociologie. Tome 1*, Paris, Économie et société.

WIDMER E.D., RITSCHARD G., 2009, « The de-standardization of the life course: Are men and women equal? », *Advances in Life Course Research*, *14*, 1-2, p. 28-39.

WIDMER E., RITSCHARD G., MÜLLER N.S., 2009, « Trajectoires professionnelles et familiales en Suisse : quelle pluralisation ? », dans ORIS M. ET AL. (dir.), *Transitions dans les parcours de vie et construction des inégalités*, Presse polytechnique et universitaire, p. 253-272.

WILENSKY H.L., 1960, « Work, Careers and Social Integration », *International Social Science Journal*, *12*, 4, p. 543-560.

WONG R.S.K., 1995, « Socialist Stratification and Mobility: Cross-National and Gender Differences in Czechoslovakia, Hungary, and Poland », *Social Science Research*, *24*, p. 302-328.

WRIGHT E.O., 1979, *Class Structure and Income Determination*, New York, Academic Press.

WRIGHT E.O., 1997, *Class Counts. Student Edition*, Cambridge, Cambridge University Press.

WRIGHT E.O., 2004, *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*, Cambridge, Cambridge University Press.

WRIGHT, E.O. (dir.), 2005, *Approaches to Class Analysis*, Cambridge, Cambridge University Press.

WRIGHT E.O., 2016, « Two Approaches to Inequality and Their Normative Implications », *Items - Insights from the Social Sciences*.

WRIGHT E.O., SHIN K.-Y., 1988, « Temporality and Class Analysis: A Comparative Study of the Effects of Class Trajectory and Class Structure on Class Consciousness in Sweden and the United States », *Sociological Theory*, *6*, 1, p. 58-84.

WU L., 2000, « Some Comments on "Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology: Review and Prospect" », *Sociological Methods & Research*, *29*, 1, p. 41-64.

WU L., 2003, « Event History Models for Life Course Analysis », dans MORTIMER J.T., SHANAHAN M.J. (dirs.), *Handbook of the Life Course: Volume I*, New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers, p. 477-502.

XIE Y., 1992, « The Log-Multiplicative Layer Effect Model for Comparing Mobility Tables », *American Sociological Review*, *57*, 3, p. 380-395.

XLSTAT, 2021, « Analyse Factorielle des Correspondances (AFC) », *XLSTAT by Addinsoft, Your data analysis solution*.

YANG Y., FU W.J., LAND K.C., 2004, « A Methodological Comparison of Age-Period-Cohort Models: The Intrinsic Estimator and Conventional Generalized Linear Models », *Sociological Methodology*, *34*, p. 75-110.

YANG Y., SCHULHOFER-WOHL S., FU W.J., LAND K.C., 2008, « The Intrinsic Estimator for Age-Period-Cohort Analysis: What It Is and How to Use It », *American Journal of Sociology*, *113*, 6, p. 1697-1736.

ZIMMERMANN O., KONIETZKA D., 2018, « Social Disparities in Destandardization. Changing Family Life Course Patterns in Seven European Countries », *European Sociological Review*, *34*, 1, p. 64-78.

Sources de données

Formation, qualification professionnelle (**FQP**), 1970, INSEE [producteur], ADISP [diffuseur].

Formation, qualification professionnelle (**FQP**), 1977, INSEE [producteur], ADISP [diffuseur].

Formation, qualification professionnelle (**FQP**), 1985, INSEE [producteur], ADISP [diffuseur].

Formation, qualification professionnelle (**FQP**), 1993, INSEE [producteur], ADISP [diffuseur].

Formation, qualification professionnelle (**FQP**) (version FPR), 2003, INSEE [producteur], ADISP [diffuseur].

Formation, qualification professionnelle (**FQP**), 2014-2015, INSEE [producteur], ADISP [diffuseur].

Histoire de vie (**HDV**), 2003, INSEE [producteur], ADISP [diffuseur].

Liste des figures

Liste des tableaux